

STAATSCOURANT

Officiële uitgave van het Koninkrijk der Nederlanden sinds 1814.

Nr. 35706
13 november
2015

Openbaar Vervoer 2015
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 9 november 2015 tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst Openbaar Vervoer

UAW Nr. 11693

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van partijen betrokken bij de cao Openbaar Vervoer strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij ter ener zijde: de Vereniging Werkgevers Openbaar Vervoer;

Partijen ter andere zijde: FNV en CNV Vakmensen.

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

Dictum I
Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III en IV is bepaald:

Artikel 1 (werkingssfeer)

1. De bepalingen van deze CAO hebben een minimum karakter tenzij in de bepaling anders is vermeld.
   Deze CAO, alsmede de bijlagen zijn van toepassing op:
   Iedere in Nederland gevestigde onderneming die openbaar vervoer verricht als bedoeld in de Wet Personenvervoer (Wet van 6 juli 2000, Stb. 2000, 314).

2. a. Openbaar vervoer is voor een ieder openstaand personenvervoer volgens een dienstregeling met een auto, bus, trein, metro, tram of een via een geleidesysteem voortbewogen voertuig.
   b. Een dienstregeling is een voor een ieder kenbaar schema van reismogelijkheden waarin zijn aangeduid de halteplaatsen waartussen en de tijdstippen waarop openbaar vervoer wordt verricht, zo nodig onder de vermelding dat de halteplaatsen of tijdstippen door de reiziger kunnen worden beïnvloed.

3. Deze CAO, alsmede de bijlagen zijn niet van toepassing op:
   a. – GVB Holding NV
      – RET NV, met uitzondering van RET Bus BV
      – HTM personenvervoer NV
      – HTMbuzz BV, gedurende de looptijd van de huidige concessie
      – Voormalige medewerkers Stadsvervoer Dordrecht BV
      – Voormalige medewerkers NV Arriva Groningen, thans in dienst bij Qbuzz Groningen-Utrecht BV
      – rechtspersonen waarop de CAO Multimodaal Vervoer van toepassing is
      – rechtspersonen van NV Nederlandse Spoorwegen die zich uitsluitend bezighouden met vervoer van personen per trein
   b. de ondernemingen waarop de CAO voor het Besloten Busvervoer van toepassing is en die openbaar vervoer verrichten waarvoor minder dan 25 fulltime eenheden worden ingezet voor zover deze ondernemingen:
      – dit openbaar vervoer verrichten op eigen concessie of
      – dit openbaar vervoer hebben verkregen via onderaanbesteding en de uitvoering geschiedt



als ware het een eigen concessie volgens een eigen complete dienstregeling waarbij de duur van de onderaanbesteding overeenkomt met de concessietermijn.

c. de onderneming, die per onderneming per jaar gedurende ten hoogste 30.000 uur openbaar vervoer verricht en waarop de CAO Taxivervoer van toepassing is.

Artikel 1A (kwaliteitseisen uitzend- en taxibedrijven)

1. Bij de inhuur van uitzendkrachten zal de werkgever gebruik maken van gecertificeerde bedrijven, die ingeschreven staan in het Register Normering Arbeid. Dit register is te vinden op www.normeringarbeid.nl.

Artikel 3 (definities)

In deze CAO verstaan onder:
1. *Werkgever:* ieder die hoofd of bestuurder is van een onderneming zoals bedoeld in artikel 1.
2. *Werknemer:* degene met wie de werkgever een arbeidsovereenkomst heeft gesloten.
3. *Fulltimer:* de werknemer met wie is overeengekomen dat hij gedurende het normale aantal arbeidsuren, zoals bedoeld in deze CAO, arbeid verricht.
4. *Parttimer:* de werknemer met wie is overeengekomen dat hij gedurende een gedeelte van het normale aantal arbeidsuren, zoals bedoeld in deze CAO, arbeid verricht
5. *Dagcontractant:* ieder met wie de werkgever overeengekomen is dat voor bepaalde of onbepaalde tijd arbeid zal worden verricht op dagen of uren, welke in onderling overleg per dienst nader worden vastgesteld.
6. *Ondernemingsraad:* het orgaan bedoeld in artikel 2 van de WOR.
7. *Uurloon:* het functieloon per maand gedeeld door 162.
8. *Uitlooptrede:* de laatste trede voordat de werknemer het maximum van de loonschaal bereikt.
9. *Wachtjaar:* een trede in de loonschaal waarin de werknemer geen periodieke verhoging ontvangt, niet zijnde een uitlooptrede.
10. *Dagloon:* 7,48 maal het uurloon.
11. *Functieloon:* het loon zoals dit is opgenomen in de tabellen geldend voor een bepaalde functie.
12. *Toeslag:* een vaste financiële vergoeding op grond van persoonlijke prestaties of omstandigheden.
13. *Toelage:* een vergoeding in geld of tijd die verband houdt met de werkomstandigheden waaronder, of met de tijd gedurende welke arbeid moet worden verricht.
14. *Salaris:* het functieloon vermeerderd met de toeslagen en toelagen.
15. *Inkomen:* alle financiële verdiensten die uit de arbeidsovereenkomst worden genoten.
16. *Kalenderweek:* de dagen van zondag tot en met zaterdag.
17. *Werkdag:* iedere dag van de kalenderweek waarop volgens dienstrooster/werktijdregeling arbeid wordt verricht.
18. *Vrije dag:* iedere dag van de kalenderweek waarop volgens dienstrooster/werktijdregeling geen arbeid wordt verricht.
19. *Feestdagen:* Nieuwjaarsdag, 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag, beide Kerstdagen, Koningsdag en de dagen waarop krachtens aanwijzing van de overheid extra vrijaf met behoudvan loon mag worden gegeven.
20. *Kostwinner:* de werknemer wiens normale inkomsten tenminste 2/3 deel vormen van de totale inkomsten – waaronder begrepen uitkeringen ingevolge de sociale voorzieningen – van het gezin respectievelijk het alternatieve samenlevingsverband, waartoe hij behoort.
21. *Standplaats:* de vaste plaats waar of van waaruit de werknemer gewoonlijk zijn arbeid verricht.
23. *Beroepscommissie functiewaardering:* de beroepscommissie samengesteld volgens artikel 26 in samenhang met het reglement beroepscommissie functiewaardering, opgenomen in bijlage 20.
24. *Scheidsgerecht.* het scheidsgerecht samengesteld volgens artikel 85 in samenhang met het reglement scheidsgerecht, opgenomen in bijlage 26.
25. *Onderneming* de arbeidsorganisatorische eenheid in de zin van de WOR.

Overal waar in deze CAO hij, hem of zijn wordt vermeld dient ook zij of haar te worden gelezen.

Artikel 4 (VCSA)

1. De VCSA is belast met de behandeling van alle vraagstukken aangaande de uitleg, de toepassing of nakoming van deze CAO en waarover betrokkenen bij deze CAO ingelicht willen worden. Voorwaarde daarbij is dat de feiten die aan het CAO vraagstuk ten grondslag liggen voor de betrokken partijen vaststaan.

2. Vraagstukken met betrekking tot deze CAO kunnen alleen aan de VCSA worden voorgelegd door de werkgever, (een) vakvereniging(en), de werkgeversvereniging of de ondernemingsraad van een onderneming die valt onder de werkingssfeer van deze CAO.

3. De VCSA acht zich niet bevoegd te oordelen over vraagstukken waarin de feiten en/of omstandig-



heden hetzij onduidelijk zijn, danwel de feiten door betrokken partijen worden betwist.

Artikel 4B (onderaanneming)

De werkgever is verplicht in overeenkomsten van onderaanneming met zelfstandige ondernemers, die als werkgever in de zin van deze cao optreden, te bedingen dat zij de bepalingen van de CAO zullen naleven, tenzij op de werknemer een andere CAO van toepassing is.

Artikel 4C (informatieverplichting werkgever)

1. De werkgever is verplicht op schriftelijk verzoek binnen 4 weken schriftelijk aan te tonen dat de CAO correct is nageleefd

2. Bij een schriftelijk onderzoek zullen aan de werkgever de volgende gegevens worden gevraagd:
   – arbeidsovereenkomst
   – loonstrookje
   – urenverantwoordingsstaten
   – de pensioengegevens (afdrachten)

3. Indien de werkgever niet aantoont dat de CAO getrouwelijk is nageleefd, is de werkgever ten opzichte van de vakvereniging schadeplichtig overeenkomstig het bepaalde in artikel 15 van de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst. De werkgever is in dat geval een schadevergoeding van € 15.000,– verschuldigd.

4. Indien het verzoek van de vakvereniging niet op redelijke grond is gedaan, is zij aan de werkgever een schadevergoeding van € 15.000,– verschuldigd voor de schade die de werkgever heeft geleden ten gevolge van het verzoek.

Artikel 6 (reorganisatie)

1. In geval van een voornemen tot reorganisatie, inkrimping, fusie, beëindiging van de onderneming, wijziging van vestigingsplaats(en) van de onderneming of andere structurele wijzigingen of overdracht van de zeggenschap over de onderneming, is de werkgever verplicht daarover op een zodanig tijdstip advies in te winnen van de ondernemingsraad en overleg te voeren met vakorganisaties, dat nog wezenlijk invloed op de beslissing kan worden uitgeoefend.

2. a. Indien de onder lid 1 bedoelde maatregelen moeten leiden tot overplaatsing van werknemers, zal de werkgever over de daartoe te treffen regels advies inwinnen van de ondernemingsraad en overleg voeren met vakorganisaties.
   b. Indien geen sprake is van de verplichting tot verhuizing zoals bedoeld in artikel 45, zal aan financiële vergoedingen de VCSA-verplaatsingskostenregeling ten grondslag worden gelegd, zoals opgenomen in bijlage 13.

HOOFDSTUK II: DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 7A (indiensttreding/arbeidsovereenkomst)

1. Bij indiensttreding verstrekt de werkgever aan de werknemer een arbeidsovereenkomst, waaruit blijkt welke (arbeids)voorwaarden van toepassing zijn. Voorbeelden van arbeidsovereenkomsten zijn opgenomen in de bijlagen 3 tot en met 6.
   Indien de arbeidsovereenkomst wordt gewijzigd en/of aangevuld, verstrekt de werkgever aan de werknemer een gedrukt exemplaar van die wijziging en/of aanvulling.

2. Een regeling met betrekking tot het aantrekken van parttimers en dagcontractanten wordt niet vastgesteld, dan nadat de ondernemingsraad in de gelegenheid is gesteld daarover advies uit te brengen.

3. Werknemers met een contract voor bepaalde tijd krijgen bij goed functioneren, waarbij niet goed functioneren moet blijken uit het schriftelijke personeelsdossier, een contract voor onbepaalde tijd bij de werkgever, indien zij werkzaam zijn geweest bij één en dezelfde werkgever (of diens rechtsopvolger bij concessiewisseling) en de werkgever voldoende formatieruimte ter beschikking heeft. Dit is niet van toepassing indien er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor de duur van een bepaald project. Dit geldt voor alle contracten voor bepaalde tijd die op of na 1 juli 2008 aflopen.

Artikel 7B (werkgelegenheidsgarantie direct uitvoerend personeel)

1. Gedurende de looptijd van deze cao zal ten behoeve van het in vaste dienst zijnd direct uitvoerend personeel (chauffeurs, machinisten en toezichthoudend personeel) een werkgelegenheidsgarantie van toepassing zijn. In bedrijven waarbij de bezuinigingen een inkrimping van het werkpakket met zich meebrengen waardoor er een overcapaciteit aan direct uitvoerend personeel ontstaat en op grond daarvan de werkgever zich beroept in artikel 7A lid 4 en artikel 12 lid 4 van deze cao op onvoldoende formatieruimte, dient de werkgever dit aan de medezeggenschap en de betrokken werknemers cijfermatig te onderbouwen.

2. Bij dreigende overcapaciteit van direct uitvoerend personeel, kan met de medezeggenschap tijdelijk extra ruimte in de formatie worden afgesproken, waardoor het de werknemers mogelijk wordt gemaakt achterstalling verlof op te nemen en zo de overcapaciteit terug te dringen.

Artikel 8 (proeftijd)

In afwijking van artikel 7:652 BW geldt bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd de volgende proeftijd:
- één maand indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een periode van maximaal één jaar.
- twee maanden indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een periode langer dan één jaar.
- twee maanden indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van een project of wegens vervanging bij ziekte waarbij geen einddatum is afgesproken.

Artikel 9 (parttimers)

De bepalingen van deze CAO en de bijlagen zijn van toepassing op parttimers, met inachtneming van het gestelde in dit artikel.
1. De arbeidstijd per dienst(deel) bedraagt minimaal 2 uur.
2. Op verzoek van de parttimer zal telkens na verloop van een kwartaal het deeltijdpercentage van de parttimer in de arbeidsovereenkomst worden verhoogd tot de feitelijk over het achterliggende kwartaal gemiddeld verrichte arbeidstijd.
3. Een parttimer krijgt voorrang bij uitbreiding van het overeengekomen aantal arbeidsuren of het vervullen van een opengevallen fulltime baan in dezelfde functie, mits hij aan de functie-eisen voldoet.
4. Ten aanzien van de parttimer dienen de navolgende artikelen op de hierna aangegeven wijze te worden toegepast:
   Artikel 20 (arbeidstijdenregeling ouderen)
   Artikel 20 is op parttimers pro rata van toepassing.
   Artikel 20A (ouderenregeling 60 + vanaf 1 juli 2014)
   Artikel 20A is niet van toepassing op parttimers.
   Artikel 21 (loonschalen en dergelijke)
   Het functieloon wordt vastgesteld overeenkomstig de bij de functie behorende schaal, naar rato van het aantal overeengekomen uren per week, waarbij wordt afgerond op hele euro's.
   Artikel 21A (eindejaarsuitkering)
   De in artikel 21A genoemde, in euro's uitgedrukte, eindejaarsuitkering wordt pro rata toegekend.
   Artikel 30 (salaris bij afwezigheid)
   Bij toepassing geschiedt een en ander naar rato overeenkomstig het bepaalde in de artikelen 21, 33, 34 en 39.
   Artikel 33 (toelage voor onregelmatige arbeid)
   De toelage wordt toegekend over de werkelijk gewerkte uren. De middeling, zoals bedoeld in artikel 29 lid 3, is niet van toepassing.
   Artikel 35 (arbeidstijden/ATV)
   a. Artikel 35 is op parttimers pro rata van toepassing.
      Parttimers met een arbeidsduur van minimaal 28 uren per werkweek kunnen jaarlijks voor 1 oktober kenbaar maken of de ATV-rechten in de nieuwe dienstregeling, doch uiterlijk 31 december van dat jaar, in tijd zullen worden genoten dan wel in geld zullen worden uitbetaald.
      Aan parttimers met een arbeidsduur van minder dan 28 uur per week wordt het recht op ATV uitbetaald.
   b. In geval van uitbetaling wordt het functieloon vastgesteld door het tabelloon te vermenigvuldigen met y/37,38 waarbij y het contractueel overeengekomen aantal uren per week bedraagt.
   c. In geval van opname in tijd wordt het functieloon vastgesteld door het tabelloon te vermenigvuldigen met y/40, waarbij y het contractueel overeengekomen aantal uren per week bedraagt.
   d. Aan parttimers die zijn ingedeeld in een van de Hay-schalen wordt geen ATV toegekend.
   Artikel 36A (meer- en minuren voor niet-technisch personeel)
   a. Artikel 36A lid 3 (meeruren) is niet van toepassing op parttimers.

b. De toelage van 35% uit artikel 36A lid 3 is eerst van toepassing wanneer de voor fulltimers geldende arbeidstijd per kalenderweek wordt overschreden.

Artikel 39 (afbouwtoelage)

Het onder lid 2 bedoelde bedrag wordt naar rato toegepast.

Artikel 41 (toelage voor dienstdoen op vrije dagen)

Het gestelde in lid 3 sub b is niet van toepassing voor de parttimers, die normaliter gedurende 4 uur of minder gewerkt zouden hebben.

Onder het in dit artikel genoemde dagloon wordt verstaan het voor het betreffende werknemer geldende uurloon vermenigvuldigd met het aantal uren dat die dag gewerkt zou worden.

Artikel 47 (forenzenvergoeding)

Het gestelde in lid 4 is naar rato van het aantal gewerkte dagen van toepassing.

Artikel 56A (loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid en second opinion)

Het gestelde in lid 5 is niet naar rato van toepassing.

Artikel 61 (vakantie)

a. De vakantie-aanspraken worden uitgedrukt in uren. Het aantal uren wordt vastgesteld door het aantal dagen waarop conform artikel 61 aanspraak bestaat te vermenigvuldigen met 8 en de uitkomst daarvan te vermenigvuldigen met een breuk waarvan de teller wordt gevormd door het gemiddeld aantal overeengekomen arbeidsuren per week en de noemer 40.

b. Vakantie kan worden opgenomen per dag, waarbij op de aanspraken het aantal uren in mindering wordt gebracht dat de werknemer die dag gewerkt zou hebben.

Artikel 62 (vakantiebijslag)

De vastgestelde bedragen worden naar rato aangepast.

Artikel 63 (afwezigheid met behoud van salaris)

Ten aanzien van de aanspraken wordt het aantal naar rato vastgesteld en naar boven afgerond op een halve dag.

Artikel 10 (Hay-werknemers)

De bepalingen van deze CAO en de bijlagen zijn van toepassing op werknemers die zijn ingedeeld in een van de Hay-schalen, met inachtneming van het gestelde in dit artikel.

1. Het functieloon geldt voor een arbeidstijd van 40 uur per week.
2. Het uurloon is het functieloon per maand gedeeld door 173,3.
3. Aan Hay-werknemers wordt geen ATV toegekend.
4. Tenzij uitdrukkelijk een hoger aantal is overeengekomen, bedraagt de normale vakantie per vakantiejaar voor werknemers met een leeftijd:
   – t/m 29 jaar: 27 dagen
   – van 30 t/m 44 jaar: 32 dagen
   – van 45 jaar en ouder: 35 dagen
5. Het bepaalde in artikel 28 geldt niet voor Hay-werknemers.
6. a. De werkgever kan aan werknemers die zijn ingedeeld in een Hay-schaal een variabele beloning toekennen. Deze beloning wordt niet toegekend dan na een beoordeling van de in het kader van contractmanagement behaalde resultaten.
   b. Indien een variabele beloning wordt toegekend bedraagt deze:
      – voor werknemers ingedeeld in de schalen A, B en C... 7–12%
      – voor werknemers ingedeeld in de schalen D, E en F... 9–15%

Artikel 11 (dagcontractanten)

1. Voor dagcontractanten met wie een overeenkomst is afgesloten zoals bedoeld in bijlage 7, gelden slechts de bepalingen die worden overeengekomen, met dien verstande dat het functieloon wordt vastgesteld overeenkomstig de bij de functie behorende loonschaal, naar rato van het aantal gewerkte uren.

2. Naast het in lid 1 bedoelde functieloon bestaat aanspraak op de toelage voor onregelmatige arbeid als bedoeld in artikel 33.

3. De vakantie-aanspraken en vakantiebijslag ontstaan naar rato van het aantal gewerkte uren danwel dagen.

Artikel 12 (uitzendkrachten)

1. a. De werkgever dient zich ervan te verzekeren dat de bepalingen in de artikelen 3, 9 (voorzover van toepassing)19 en 19A, 20 (niet ATV, maar de uurloonwaarde), 21, 23, 32, 33 en 33A, 34, 35 (uurloonwaarde), 36A, 36B, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 47, 49 en 68, als ook de bijlagen 11 en 12 van deze CAO op overeenkomstige wijze worden toegepast op de uitzendkracht die als vakkracht en op de uitzendkracht die langer dan 26 weken werkzaam is bij een werkgever die valt onder



de werkingssfeer van deze CAO, met dien verstande dat voor die vakkracht respectievelijk uitzendkracht de bij zijn functie behorende loonschaal geldt naar rato van het aantal gewerkte uren.

b. Tijdens de eerste 26 weken, die een uitzendkracht, niet zijnde een vakkracht, werkzaam is bij een werkgever, is de van toepassing zijnde uitzend-cao van toepassing. Bij een onderbreking van de werkzaamheden bij dezelfde inlenende werkgever van 26 weken of meer begint de periode van 26 weken overnieuw. De telling van 26 weken wordt niet onderbroken als er sprake is van opvolgend werkgeverschap zoals bedoeld in artikel 7:668a BW.

2. Als vakkracht wordt aangemerkt de uitzendkracht die als chauffeur wordt uitgezonden en in het bezit is van het vakdiploma CCV-B en/of Code 95.

3. De werkgever verstrekt desgevraagd toereikende informatie aan de uitzendonderneming over de voor de uitzendonderneming relevante beloningselementen van de met de vakkracht respectievelijk uitzendkracht vergelijkbare vaste medewerker.

4. Uitzendkrachten hebben recht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij de inlenende werkgever indien zij:
   – Goed functioneren, waarbij niet goed functioneren moet blijken uit het schriftelijk personeelsdossier en
   – Er formatieruimte is bij de inlenende werkgever en
   – Op basis van een uitzendcontract één jaar (of maximaal 18 maanden indien de uitzendkrachten een opleidingstraject hebben gevolgd) werkzaam zijn geweest bij één en dezelfde inlenende werkgever (of diens rechtsopvolger bij bijvoorbeeld een concessiewisseling).

   Dit geldt voor alle uitzendcontracten die op of na 1 juli 2008 de genoemde termijn(en) overschrijden.

5. Alle andere bepalingen uit deze CAO zijn niet van toepassing op vakkrachten/uitzendkrachten.

Artikel 13 (standplaats)

1. Bij indiensttreding wijst de werkgever de werknemer een standplaats aan.

2. Onverminderd het bepaalde in artikel 6 kan de werkgever indien het dienstbelang dat vordert, na overleg met de werknemer, tijdens het dienstverband een andere standplaats aanwijzen.

3. De werknemer is vrij in de keuze van zijn woonplaats, mits hij zich niet in de onmogelijkheid stelt zijn dienst naar behoren uit te voeren.

4. Indien de werknemer van de in lid 3 omschreven vrijheid gebruik maakt zonder dat overplaatsing heeft plaatsgevonden, is de werkgever, met uitzondering van het bepaalde in artikel 47 (forenzenvergoeding), op geen enkele wijze tot vergoeding van kosten gehouden.

Artikel 14 (erkenning samenlevingsverband/partner)

1. Als partner wordt aangemerkt:
   De wettelijk geregistreerde partner; of hij die ongehuwd is en met de werknemer geen nauwere graad van bloed- of aanverwantschap heeft dan de derde graad zoals bedoeld in het schema in bijlage 27.

2. Om de intentie tot duurzame samenleving aan te tonen, dienen de navolgende bescheiden te worden overgelegd:
   – een door beiden ondertekende samenlevingsverklaring als bedoeld in bijlage 28; en
   – een uittreksel uit het bevolkingsregister van beiden, indien de werkgever dat verlangt.

3. De in deze overeenkomst opgenomen bepalingen op grond waarvan aanspraken kunnen worden gemaakt als gevolg van een huwelijkse verbintenis, zijn naar letter en geest van toepassing op de in lid 1 bedoelde partner.

4. Lid 2 heeft eveneens betrekking op bedrijfsregelingen.

5. Leden 2 en 3 zijn niet van toepassing indien wettelijke bepalingen dat verbieden.

6. De werknemer is aansprakelijk bij misbruik van rechten uit deze regeling.

7. Wijzigingen in de situatie dienen door de werknemer schriftelijk te worden medegedeeld.



8. Overal waar partner staat kan ook echtgen(o)ot(e) worden gelezen en overal waar echtgen(o)ot(e) staat kan ook partner worden gelezen.

Artikel 16 (beëindiging van de arbeidsovereenkomst)

De arbeidsovereenkomst eindigt zonder dat opzegging vereist is op het moment dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Artikel 17 (beheersverantwoording bij einde arbeidsovereenkomst)

1. Het eindigen van de arbeidsovereenkomst ontslaat de werknemer niet van zijn verantwoordelijkheid voor het gehouden beheer, noch van zijn verplichting tot aanzuivering van een tekort dat in zijn geldelijke verantwoording mocht worden ontdekt.

2. Bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst is de werknemer verplicht de hem verstrekte reglementen, dienst- en werkkleding en alle overige eigendommen van de werkgever op een door de werkgever te bepalen plaats en tijd in goede staat in te leveren.

HOOFDSTUK III: WERKTIJDEN

Artikel 19 (dienstregeling/dienstrooster/werktijdregeling)

1. Veranderingen in de dienstregeling worden vooraf met de ondernemingsraad besproken. Bij aanvraag van goedkeuring van de dienstregeling of verandering daarvan zal melding worden gemaakt van het standpunt van de ondernemingsraad terzake.

2. Er wordt geen dienstrooster/werktijdregeling van kracht dan nadat de ondernemingsraad daarmee heeft ingestemd.

3. De diensttijd in de dienstroosters wordt niet hoger vastgesteld dan 12 uur.

4. a. De maximale arbeidstijd per dienst bedraagt 8,5 uur.
   b. Het aantal overschrijdingen van de onder a genoemde arbeidstijd van 8,5 uur tot een maximum van 9 uur wordt – met inachtneming van de richtlijnen hieromtrent in bijlage 11 – vastgesteld in overleg met de ondernemingsraad.

5. De werkgever is verplicht tot het instellen van zogenaamde deeltijdroosters voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten ter voorkoming van volledige arbeidsongeschiktheid en voor revalidatie na een periode van arbeidsongeschiktheid. Waar dit bij kleinere vestigingen praktische bezwaren oplevert, dienen in samenhang met stallingen van grotere vestigingen oplossingen te worden aangedragen.

6. Pauzeregeling voor rijdend personeel
   a. In elke dienst of dienstdeel met een arbeidstijd langer dan 4 uur wordt tenminste een pauze van 15 minuten of meer ingebouwd die op een redelijk tijdstip in de dienst kan worden genoten. In elke dienst of dienstdeel met een arbeidstijd langer dan 5,5 uur wordt een pauze van 30 minuten aaneengesloten opgenomen, eventueel op te splitsen in twee maal 15 minuten. Er dient te worden gestreefd om pauzes niet in het eerste of laatste kwart van een dienst te plannen.
   b. De onder a bedoelde pauzes zijn netto pauzes, waarbij dus niet zijn opgenomen halterings- en/of afhandelingstijd en conform lokale afspraken looptijd en buswisseltijd.
   c. Op de plaats waar de pauzes worden genoten, dient een voorziening te zijn bestaande uit een verwarmde ruimte met meubilair, koffievoorziening en toilet.

7. In bijlage 11 zijn richtlijnen en een tijdschema opgenomen voor de opzet van dienstroosters.

8. a. Het overleg over het opstellen van dienstroosters wordt gevoerd met de ondernemingsraad of met een commissie die daartoe wordt benoemd door de ondernemingsraad, dan wel wordt gekozen volgens een door hem goedgekeurd reglement.
   b. Bij gebrek aan tijdige overeenstemming in een commissie zoals bedoeld onder a, wordt het geschil aan de overlegvergadering ter beoordeling voorgelegd.
   c. Wordt met de ondernemingsraad niet tijdig overeenstemming bereikt en heeft het geschil betrekking op de uitleg van dit artikel of van bijlage 11 van deze overeenkomst, dan wordt het geschil – onverlet de terzake in de WOR voorgeschreven procedure – door de werkgever en ondernemingsraad tevens onverwijld aan de VCSA voorgelegd.

9. In overleg met de ondernemingsraad wordt per bedrijf een methode vastgesteld voor de berekening van de formatie van het rijdend personeel.

10. Van het voorgaande kan alleen worden afgeweken in overleg met de ondernemingsraad. Indien van dit artikel wordt afgeweken, wordt hiervan melding gemaakt aan de VCSA.

Artikel 19 A (werktijdregeling technisch personeel)

1. a. Er wordt geen werktijdregeling van kracht dan nadat de ondernemingsraad daarmee heeft ingestemd.
   b. Het overleg over het opstellen van de werktijdregeling wordt gevoerd met de ondernemingsraad, of met een commissie, die daartoe wordt benoemd door de ondernemingsraad, danwel wordt gekozen volgens een door hem goedgekeurd reglement.
   c. Bij gebrek aan tijdige overeenstemming in een commissie, zoals bedoeld in sub b, wordt het geschil aan de overlegvergadering ter beoordeling voorgelegd.

2. a. Als richtlijn geldt dat in de werktijdregeling de diensttijd, met uitzondering van de consignatiedienst, niet hoger wordt vastgesteld dan 12 uur.
   b. In de werktijdregeling wordt uitgegaan van een maximale arbeidstijd van 8,5 uur per dag.
   De onderneming kan in overleg met de ondernemingsraad terzake anders beslissen.

3. De onderneming stelt in overleg met de ondernemingsraad een pauzeregeling vast. Deze regeling bevat op een arbeidsdag van meer dan 5,5 uur na ten hoogste 4,5 uur in ieder geval één rusttijd van 30 minuten.

4. A: Definities van in werktijdregelingen te hanteren begrippen:
   1. Werktijdregeling: onder een werktijdregeling wordt verstaan het schema waarin de voor de werknemer geldende dagelijkse werktijd en de ATV zijn vastgelegd.
   2. Dienst: de geplande werktijd van een werknemer voor één dag, opgenomen in de werktijdregeling.
   3. Aanvang-/eindtijden van diensten:
      – Vroege dienst: een aaneengesloten dienst, die begint op of vóór 10.00 uur en eindigt op of vóór 16.30 uur.
      – Dagdienst: een aaneengesloten dienst, die uiterlijk eindigt om 18.00 uur.
      – Gebroken dienst: een dienst, die wordt onderbroken door tenminste één rusttijd van minimaal 1 uur en 30 minuten.
        Deze dienst kan niet aanvangen vóór 06.00 uur, terwijl óf de rusttijd de periode omvat van 1.30 uur – 13.00 uur, óf het einde der dienst ligt tussen 16.30 uur en 18.00 uur.
      – Late dienst: een aaneengesloten dienst, die eindigt op of na 21.30 uur. In aansluiting op de late dienst zal overwerk na 01.30 uur niet verplichtend zijn.
      – Extra late dienst: een aaneengesloten dienst, die vóór 00.00 uur aanvangt, waarvan een gedeelte valt tussen 02.30 en 04.30 uur. In de werktijdregeling wordt na de extra late dienst een rustperiode opgenomen van tenminste 13,5 uur.
   4. Diensttijd: de tijd gelegen tussen aanvang en einde van de dienst.
   5. Arbeidstijd (= betaalde tijd): de diensttijd verminderd met de rusttijd.
   6. Rusttijd: iedere periode in de diensttijd tijdens welke de werknemer 15 minuten of langer geen werkzaamheden behoeft te verrichten.

   B: Samenstelling van de werktijdregeling:
   1. Er kunnen één of meer werktijdregelingen per werkplaats zijn.
   2. De voorgeschreven rusttijd en andere eventueel met het personeel overeengekomen rustperiodes worden ingebouwd.
      – Werktijdregeling: de verdeling van de vrije dagen in de werktijdregeling dient zodanig te zijn dat zoveel mogelijk niet meer dan 5 diensten na elkaar liggen.
      – De gemiddelde arbeidstijd in de werktijdregeling mag niet meer dan 38 uur per week zijn.
      – Indien zich in een werktijdregeling wijzigingen voordoen, moet het bedrijf ongeveer 8 weken van tevoren de te wijzigen werktijdregeling ter beoordeling voorleggen aan de ondernemingsraad of een commissie die daartoe wordt benoemd.
      – Een verandering van de dienst moet men op de dag ervoor bij einde dienst ontvangen hebben.
      – Een mededeling dat de dienst na een vrije dag wordt veranderd moet op de dag voorafgaande aan de vrije dag(en), vóór het eind van de dienst en uiterlijk vóór 18.00 uur gegeven worden.
      – Per werknemer wordt maximaal op 1 zondag per 3 weken gewerkt.

   C: Volledige twee ploegendienst.
   Bij een volledige twee ploegendienst waaronder wordt verstaan: het werken in vroege en late

dienst en (tot 01.30 uur) op alle dagen van de week, wordt een minimale formatie van 12 werknemers per ploeg aangehouden.
D: Ontheffingsclausule.
Van vorenstaande richtlijnen kan slechts worden afgeweken, indien in overleg met de ondernemingsraad of de commissie is komen vast te staan dat dit tot (voor het personeel) betere werktijdregelingen leidt.

Artikel 19 B (variabele werktijden)

1. Indien het personeel daartoe de wens te kennen geeft, zal in de onderneming een variabele werktijdregeling worden toegepast, die de instemming behoeft van de ondernemingsraad.

2. Toepassing van een variabele werktijdregeling mag niet leiden tot het verkrijgen van een recht op onregelmatigheidstoelage en toelage gebroken diensten, indien dit recht niet zou zijn ontstaan als de variabele werktijd niet zou zijn toegepast.

Artikel 20 (arbeidstijdenregeling ouderen)

1. Voor de werknemer die in enig jaar de leeftijd van 50 jaar bereikt, geldt met ingang van de nieuwe dienstregeling, doch uiterlijk 1 juni van dat jaar, een werkweek van 36 uur, met behoud van het volle functieloon.
   Indien de werknemer de 50-jarige leeftijd bereikt vóór 1 juni van enig jaar, gaat de 50-plusregeling in op het moment dat de nieuwe dienstregeling van kracht wordt, maar uiterlijk op 1 juni van dat jaar.
   Indien de werknemer de 50-jarige leeftijd bereikt op of na 1 juni van enig jaar, gaat de 50-plusregeling in op 1 juni van dat jaar.
   De werkweek van 36 uur ontstaat door, naast de 12 ATV-dagen en 10 halve ATV-dagen, jaarlijks 18 halve ATV-dagen in het dienstrooster of de werktijdregeling op te nemen, tenzij de werkgever in overleg met de groep betrokken ouderen en ondernemingsraad een andere verdeling van hele en halve ATV-dagen overeenkomt.

2. Deze werknemers kunnen ook kiezen voor een vijfdaagse werkweek van gemiddeld 35 uur. De werkweek van 35 uur gemiddeld laat een afwijking toe van maximaal een half uur naar boven (35,5 uur) en maximaal een half uur naar beneden (34,5 uur). Diensten kennen een minimum van 6 uur en een maximum van 7,5 uur.

3. In plaats van het bepaalde in de artikelen 33 en 34 heeft de werknemer van 50 jaar of ouder aan wie arbeidstijdverkorting is toegestaan recht op een vaste toeslag voor onregelmatige uren en gebroken diensten die gebaseerd is op het actuele dienstenpakket.
   Deze toeslag wordt als volgt berekend:
   a. Indien het werkpakket van de werknemer van 50 jaar of ouder een afspiegeling is van het werkpakket van een werknemer jonger dan 50 jaar, wordt de toeslag berekend op basis van de gemiddelde toeslag van het totale dienstenpakket;
   b. Indien de werknemer van 50 jaar of ouder en de werknemer jonger dan 50 jaar binnen één roulering werkzaam zijn, wordt de toeslag berekend op basis van de gemiddelde toeslag van het eigen dienstenpakket;
   c. Indien het werkpakket van de werknemer van 50 jaar of ouder geen afspiegeling is van het werkpakket van een werknemer jonger dan 50 jaar, wordt de toeslag berekend op basis van de gemiddelde toeslag van de werknemer jonger dan 50 jaar (tenzij deze toeslag lager is dan de gemiddelde toeslag van de eigen roulering);
   d. Indien een werknemer heeft gekozen voor een 35-urige werkweek als bedoeld in lid 2, wordt de toeslag berekend als vermeld in sub c.

5. Voor deze groep werknemers zal desgewenst een apart rooster per vestiging worden opgesteld.

6. a. Rijdend personeel ouder dan 50 jaar kan niet verplicht worden overwerk te verrichten. De werkgever streeft er naar rijdend personeel dat de leeftijd van 50 jaar bereikt heeft, slechts bij uitzondering voor werk buiten het voor hen geldende rooster in te schakelen.
   b. Technisch personeel ouder dan 55 jaar kan niet verplicht worden overwerk te verrichten. De werkgever streeft er naar technisch personeel dat de leeftijd van 55 jaar bereikt heeft, slechts bij uitzondering voor werk buiten het voor hen geldende rooster in te schakelen.

7. a. Rijdend personeel van 50 jaar en ouder is niet verplicht extra late diensten te verrichten.
   b. Technisch personeel van 55 jaar en ouder is niet verplicht extra late diensten te verrichten.
   c. Overig personeel van 50 jaar en ouder wordt ontheven van de verplichting tot het verrichten van extra late diensten, tenzij het dienstbelang zich hiertegen verzet.

8. Het bepaalde in lid 3 is in de plaats gekomen van de regeling die opgenomen is in bijlage 14. De gewijzigde regeling geldt met ingang van de nieuwe dienstregeling 2000, doch uiterlijk 1 januari 2001. Werknemers die na de invoeringsdatum voor het eerst gebruik gaan maken van de arbeidstijdenregeling ouderen, vallen per definitie onder de uitvoeringsbepaling zoals gesteld in lid 3 van dit artikel.

9. De werknemers die reeds vóór de invoeringsdatum zoals bedoeld in lid 8 gebruik maakten van de arbeidstijdenregeling ouderen vallen onder de regeling die is opgenomen in bijlage 14. Zij hebben echter het recht te opteren voor berekening van die toeslag volgens de in lid 3 beschreven methodiek met dien verstande dat in toekomstige jaren dan eveneens berekening volgens de in lid 3 beschreven methode zal plaatsvinden.
Indien werknemers kiezen voor berekening van de toeslagen volgens lid 3 van dit artikel, kunnen zij, indien deze berekeningswijze leidt tot financieel nadeel op het punt van de overwerkvergoeding, aanspraak maken op een afbouwregeling naar analogie van de regeling volgens artikel 39.

Artikel 20A (ouderenregeling 60 + vanaf 1 juli 2014)

1. De werknemer kan op zijn verzoek gebruik maken van de ouderenregeling indien hij:
   a. de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt (vanaf 2019 61 jaar en vanaf 2023 62 jaar) en
   b. direct voorafgaand aan de ingangsdatum van de ouderenregeling gedurende tenminste 10 jaar onafgebroken fulltime werkzaam is geweest en
   c. voor zijn 50-ste verjaardag heeft afgezien van de structurele verkoop van zijn ATV-dagen zoals genoemd in artikel 35 lid 7 sub b en
   d. zich minimaal 4 maanden vóór het gewenste moment van deelname aan de ouderenregeling heeft aangemeld bij zijn werkgever. De ouderenregeling gaat niet eerder in dan op de dag waarop de werknemer de in lid 1 sub a genoemde leeftijd heeft bereikt.

2. De gevolgen van deelname aan de ouderenregeling zijn:
   a. de werknemer krijgt recht op 52 roostervrije dagen per jaar, op te nemen in één dag per week, waardoor een 4-daagse werkweek ontstaat. De gemiddelde dienstlengte bedraagt 8 uur.
   b. de in artikel 20 en artikel 35 genoemde ATV-dagen (in totaal 26), alsmede de regeling in artikel 20, lid 2 (35 uur per week werken in 5 dagen) komen te vervallen.
   c. bij arbeidsongeschiktheid komen de roostervrije dagen te vervallen.
   d. de roostervrije dagen kunnen niet worden verkocht.
   e. de deelnemer heeft recht op 28 vakantiedagen per jaar in plaats van de 29 vakantiedagen die bij de hoogste leeftijdscategorie in artikel 61 lid 3 sub a staan vermeld.
   f. de werkgever is bevoegd om 5,56% op het functieloon van de werknemer in te houden.
   g. op de van het inkomen afgeleide 8% vakantiebijslag en de 1,15% eindejaarsuitkering, de gemiddelde OT/GD toelage en persoonlijke toeslag (suppletie op functieloon) wordt 5,56% ingehouden.
   j. indien er binnen de periode van deelname aan de regeling sprake is van een jubileumuitkering conform artikel 44, is de grondslag voor die uitkering een afspiegeling (gemiddelde) van het inkomen van de jaren vóór deelname en het inkomen van 94,44% van de jaren gedurende de deelname.
   k. voor de overlijdensuitkering geldt eveneens een inhouding van 5,56%.

3. Werknemers met een Hay-contract kunnen deelnemen aan de regeling. Per onderneming worden daartoe naar analogie van de ouderenregeling 60+ afspraken gemaakt.

4. Formatieruimte die ontstaat door deelname aan de ouderenregeling zal, anders dan het gestelde in artikel 7A lid 4, artikel 9 lid 3 en artikel 12 lid 4, worden opgevuld door (aanname van) werknemers jonger dan 27 jaar (met uitzicht op een vast dienstverband). Indien er sprake is van aantoonbare overcapaciteit, mag de vrijkomende formatieruimte worden ingevuld door bestaande werknemers.

HOOFDSTUK IV: LOONSCHALEN/ SALARISSEN/ FUNCTIEWAARDERING

Artikel 21 (loonschalen, instructietoelage, rijdiensttoelage)

1. Als bijlage 12 bij deze overeenkomst zijn gevoegd de loonschalen, zoals deze van toepassing zijn vanaf 1 januari 2015.
De CAO-functielonen worden verhoogd per 1 januari 2015 met 1%. De toeslagen ingevolge artikel 32 worden verhoogd per 1 januari 2015 met 1%.

2. De werknemer, die naast zijn functie werkzaamheden verricht als chauffeur-instructeur en als zodanig wordt ingezet voor de instructie van nieuw rijdend personeel ontvangt bovendien voor elke dag dat hij daadwerkelijk instructie geeft een instructietoelage van € 3,97 per dag.

3. a. De werknemer, niet ingedeeld als autobuschauffeur, die rijdienst als autobuschauffeur verricht en een uurloon heeft dat lager is dan het uurloon dat de autobuschauffeur in de chauffeursloonschaal met eenzelfde aantal dienstjaren geniet, wordt voor de uren waarop deze dienst wordt verricht een rijdiensttoelage toegekend.
   b. De toelage bedraagt het verschil tussen enerzijds het uurloon van de werknemer en anderzijds het in sub a bedoelde uurloon van de autobuschauffeur met hetzelfde aantal dienstjaren. Diplomatoeslagen worden in de vergelijking niet meegenomen.

Artikel 21A (eindejaarsuitkering)

De werknemer heeft recht op een eindejaarsuitkering van 1,15%. In 2015 wordt de eindejaarsuitkering structureel verhoogd met € 400 bruto. De procentuele eindejaarsuitkering wordt berekend over het feitelijk in het kalenderjaar verdiende functieloon, vermeerderd met de eventuele persoonlijke toeslag en de eventuele diplomatoeslag, de vakantietoeslag en de toelagen ingevolge de artikelen 20 lid 3, 33, 33A, 34 en 44 lid 3.De eindejaarsuitkering wordt in december uitbetaald.Werknemers die vóór 1 december uit dienst treden, hebben recht op een eindejaarsuitkering te berekenen over het loon, zoals in dit artikel omschreven, dat in het kalenderjaar van uitdiensttreding is uitgekeerd. De nominale eindejaarsuitkering wordt pro rata naar het aantal maanden dat de werknemer in het betreffende jaar in dienst is geweest uitgekeerd.

Artikel 22 (functiewaardering)

1. De werknemer wordt in één van de als bijlage 12 of bijlage 12A bij deze overeenkomst gevoegde loonschalen ingedeeld.

2. Inschaling vindt in beginsel plaats op grond van het tussen partijen overeengekomen systeem van functiewaardering zoals omschreven in lid 2 tot en met 4 van dit artikel, aan de hand van door partijen vastgestelde functietyperingen. De hier bedoelde inschaling vindt als regel plaats onmiddellijk bij indiensttreding of bij aanvaarding van een andere functie, maar in geen geval later dan 3 maanden daarna.

3. Een functietypering is een omschrijving van een functie waarin de hoofdelementen en de karakteristiek van die functie kort zijn beschreven. De 'normfuncties voor het streekvervoer' zijn bij besluit dd. 15 juni 2006 algemeen verbindend verklaard (Staatscourant 19 juni 2006, nr. 116). Daarbij is tevens aangegeven wat de waardering in punten is van die functie volgens het functiewaarderingssysteem.

4. Indien voor een functie geen typering bestaat of indien door vergelijking met typeringen van verwante functies geen inschaling mogelijk is, zal de werkgever over de inschaling advies vragen aan de bedrijfstakfunctiewaarderingsdeskundige(n). Het advies van de deskundige(n) kan worden uitgebracht in de vorm van een prognose op basis van een globale functiebeschrijving of in de vorm van puntenwaardering volgens het in lid 2 genoemde systeem.

5. a. De werkgever kan met instemming van de VCSA voor het indelen van de bedrijfseigen functies in de loonschalen, in plaats van het in lid 2 tot en met 4 bedoelde functiewaarderingssysteem, de volgende systemen toepassen:
      – voor functies tot en met loonschaal 11: ORBA (AWVN);
      – voor functies hoger dan loonschaal 11: Hay (Hay Consultancy).
   b. Bij toepassing van het bepaalde onder a. legt de werkgever de functies met hun salarisgroepindeling vast in een eigen lijst van de onderneming. De indeling van de functies zal plaatsvinden nadat door de systeemhouder de door de onderneming vastgestelde functielijst is goedgekeurd. Nadat de functielijst van de onderneming door de systeemhouder is goedgekeurd deelt de werkgever de in de onderneming voorkomende functies in salarisgroepen in na overleg met de ondernemingsraad.
   c. Indien de werkgever niet voor deze alternatieve systemen kiest is toepassing van het systeem als bedoeld in lid 2 tot en met 4 verplicht.

6. a. Bij deze overeenkomst is een tabel opgenomen waarin is aangegeven welke aantallen functiewaarderingspunten overeenkomen met welke loonschaal. (Bijlage 16).
   b. Indien op grond van deze waardering inschaling hoger dan in loonschaal 11 zou kunnen plaatsvinden kan de werkgever tevens inschalen in de Hay-schalen A tot en met F als in bijlage 12A weergegeven.

7. Werknemers die per 1 januari 1998 in schaal 12 of hoger ingedeeld waren, kunnen nimmer verplicht worden met indeling in een van de Hay-schalen in te stemmen.



Artikel 23 (salaris bij indiensttreding)

1. De loonschalen zijn verdeeld in treden.

2. Bij indiensttreding wordt de werknemer die jonger is dan 21 jaar ingedeeld in de bij de functie behorende loonschaal op de trede die wordt aangeduid met zijn leeftijd.

3. De werknemer van 21 jaar en ouder wordt ingedeeld in trede 0 van de bij zijn functie behorende loonschaal.

4. De werkgever kan een hogere anciënniteit (trede) toekennen dan in lid 2 en 3 aangegeven, indien hij daartoe termen aanwezig acht.

5. De autobuschauffeur van 21 jaar en ouder wordt bij indiensttreding ingedeeld als volgt:
   – leeftijd 21 jaar: chauffeursloonschaal, trede 0
   – leeftijd 22 jaar: chauffeursloonschaal, trede 1
   – leeftijd 23 jaar en ouder: chauffeursloonschaal, trede 2
   Lid 4 van dit artikel is van overeenkomstige toepassing.

6. a. Indien de werknemer direct voorafgaand aan het dienstverband één of meerdere dienstjaren in dezelfde functie bij een ander openbaar vervoerbedrijf in Nederland werkzaam is geweest, worden ter bepaling van de anciënniteit die dienstjaren meegeteld.
   b. In het kader van dit artikellid wordt tevens in aanmerking genomen openbaar vervoerervaring die de werknemer in dienst van een in Nederland gevestigd besloten busvervoerbedrijf heeft opgedaan.

7. a. Gedurende maximaal één jaar kan indeling in een lagere dan de bij de functie behorende loonschaal plaatsvinden, echter op een niveau dat ook in die hogere schaal voorkomt. Een dergelijke inwerkperiode kan alleen worden toegepast, indien vaststaat dat de werknemer de functie niet onmiddellijk volledig of geheel zelfstandig zal kunnen vervullen. Bij het volledig of geheel zelfstandig vervullen van de functie volgt indeling op het gelijke of nagenoeg gelijke bedrag in de hogere loonschaal, onder handhaving van de aanvankelijke periodieke datum.
   b. De in sub a bedoelde periode kan ten hoogste een lengte hebben van 3 jaar, indien het een functie betreft waarvan de beloning naar verwachting hoger uitkomt dan schaal 9 en de inhoud in belangrijke mate door de betrokkene wordt bepaald, of indien er sprake is van een vakopleiding. In die gevallen wordt periodiek, doch tenminste elk half jaar aan de hand van een beoordeling bepaald of er aanleiding is tot aanpassing van de inschaling. Voor een meerjarige vakopleiding, zal door de werkgever in overleg met de vakorganisaties een regeling worden getroffen.

Artikel 24 (verhoging functieloon)

1. De werknemer ontvangt bij goed functioneren, niet goed functioneren moet blijken uit het personeelsdossier, telkens een periodieke verhoging van zijn loon overeenkomend met één trede van de loonschaal waarin hij is ingedeeld. Tenzij anders is overeengekomen wordt tussen de periodieken een wachttijd in acht genomen die overeenkomt met het aantal jaren dat wordt aangeduid door de bij de treden in de loonschaal genoemde anciënniteitsnummers. Daarnaast wordt in elke loonschaal een uitlooptrede doorlopen.

2. Voor de werknemer geldt dat hij slechts éénmaal (eventueel in delen) in zijn loopbaan binnen één onderneming de wachttijd in de loonschalen doorloopt. Bij een overgang naar een andere loonschaal worden de reeds doorlopen wachtjaren in mindering gebracht op het totaal van de in de nieuwe loonschaal te doorlopen wachtjaren.

3. Bij een uitvoering van de werkzaamheden die beter is dan normaal kan in voor de werknemer gunstige zin worden afgeweken van lid 1.

4. Bij toepassing van leeftijdslonen worden verhogingen toegepast met ingang van de eerste van de maand waarin de betrokken werknemer jarig is.

5. De periodieke verhoging als bedoeld in dit artikel geldt niet voor werknemers die in een van de Hay-schalen zijn ingedeeld. Voor deze werknemers kan verhoging van het functieloon plaatsvinden op grond van een door de werkgever gegeven beoordeling en volgens de salarisgroeitabel uit bijlage 12B.

6. Beoordeling als bedoeld in lid 5 vindt plaats op basis van contractmanagement.



Artikel 25 (bevordering)

1. Bij benoeming van de werknemer in een andere functie, wordt overeenkomstig de artikelen 22 en 23 lid 6 vastgesteld welke loonschaal voor deze functie van toepassing is.

2. Bij benoeming in een andere functie, waarvoor een hogere loonschaal van toepassing is of bij herinschaling op grond van functiewaardering, wordt overgeschaald in de volgende loonschaal naar het gelijke of – bij ontbreken hiervan – naast hogere bedrag plus tenminste één trede. De oorspronkelijke periodiekdatum wordt behouden.
Voorts wordt een afspraak gemaakt en vastgelegd over het verdere tredeverloop. Hierbij wordt rekening gehouden met hetgeen is bepaald in artikel 24 lid 1 (verhoging functieloon). Dit lid is niet van toepassing opwerknemers die in een van de Hay-schalen zijn of worden ingedeeld.

3. Elke bevordering wordt schriftelijk aan de werknemer medegedeeld onder vermelding van het toegekende functieloon.

Artikel 26 (bezwaar en beroep)

1. Indien tussen werkgever en werknemer geen overeenstemming wordt bereikt over de op zijn functie van toepassing zijnde loonschaal en via de in het bedrijf geldende bezwaarregeling (een model is opgenomen in bijlage 19), eventueel na inwinning van advies van de bedrijfstak-functiewaarderingsdeskundige(n), niet tot een oplossing wordt gekomen, kan de werknemer aan de werkgever een voor beroep vatbare verklaring van inschaling vragen.

2. Binnen één maand na ontvangst van de in lid 1 bedoelde verklaring kan de werknemer tegen zijn inschaling beroep aantekenen bij de beroepscommissie bedoeld in bijlage 20 van deze CAO. Het beroep wordt ingesteld door inzending van een gemotiveerd beroepsschrift.

Artikel 27 (brochure)

2. De VCSA kan uitvoeringsmaatregelen treffen op het gebied van functiewaardering.

3. De ondernemingsraad heeft tot taak de juiste uitvoering van de functiewaarderingsprocedure binnen de onderneming te bewaken en te begeleiden.

Artikel 28 (verhoging van het functieloon bij verrichten van een andere functie)

1. Indien de werknemer gedurende tenminste één kalendermaand een functie volledig heeft waargenomen heeft hij over de maanden volgend op die waarin de waarneming is aangevangen, recht op één extra periodiek. Is de betrokken werknemer reeds ingedeeld op het maximum van die schaal, dan ontvangt hij het naast hogere bedrag uit de volgende schaal.

2. Indien geen sprake is van volledige waarneming zoals bedoeld in lid 1, heeft de werknemer recht op een gratificatie die lager ligt dan het bedrag dat hij op grond van het bepaalde in lid 1 bij volledige waarneming zou hebben gekregen.

Artikel 29 (wijze van betaling van het inkomen)

1. Maandelijks worden het salaris alsmede eventuele de toeslagen en toelagen betaald, zoals deze overeenkomstig deze CAO berekend worden.

2. De salarisspecificatie moet zodanig zijn opgesteld dat de werknemer kan nagaan hoe zijn salaris is opgebouwd.

3. In overleg met de ondernemingsraad kan besloten worden, dat toelagen – voor zover deze zich daarvoor lenen – worden gemiddeld.

4. Verschillen die bij de salarisbetalingen geconstateerd worden, dienen zo spoedig mogelijk in overleg met de betrokkene, doch uiterlijk binnen twee maanden, te worden verrekend. Indien gewenst zal door de werkgever binnen twee weken na constatering van het verschil vooruitlopend op de definitieve verrekening een voorschot worden betaald.

Artikel 30 (salaris bij afwezigheid)

Bij toepassing van de artikelen 61, 63 en 65 van deze overeenkomst zal in afwijking van artikel 3 lid 14 onder salaris worden begrepen:

a. het functieloon.
b. de onregelmatigheidstoelage en de toelage gebroken diensten. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad besluiten om de hier bedoelde toelagen te middelen. De grondslag voor de berekening van de gemiddelde toelage wordt gevormd door het bedrag dat aan toelagen voor onregelmatige en gebroken diensten dient te worden betaald.
c. andere in deze overeenkomst omschreven toeslagen die door de werkgever aan de werknemer als vaste toeslagen worden uitbetaald.
d. uitsluitend voor de toepassing van artikel 65 geldt in afwijking van lid b dat voor de berekening van de onregelmatigheidstoelage wordt uitgegaan van de dienst die volgens dienstrooster op de betreffende dag vervuld had moeten worden, tenzij op grond van artikel 29 lid 3 besloten is tot het middelen van deze toelage.

Artikel 31 (looncessie)

Het is de werknemer verboden zonder toestemming van de werkgever zijn rechten op salaris en dergelijke aan derden over te dragen als zekerheid voor de nakoming van verplichtingen die door hem zijn aangegaan.

HOOFDSTUK V: TOELAGEN/TOESLAGEN/VERGOEDINGEN

Artikel 32 (indexatie)

Bij iedere algehele verhoging van de functielonen worden de volgende van de in dit hoofdstuk genoemde toelagen en toeslagen dienovereenkomstig aangepast:
– het uurloon waarover de toelage voor onregelmatige arbeid wordt berekend (artikel 33, lid 2 en artikel 33A, lid 2);
– toelage voor gebroken diensten (artikel 34);
– consignatietoelage (artikel 38);
– maximum bedrag voor de berekening van de afbouwtoelage (artikel 39, lid 1);
– diplomatoeslagen (artikel 42);
– instructietoelage (artikel 21, lid 2);
– minimum vakantiebijslag (artikel 62, lid 2);

Artikel 33 (toelage voor onregelmatige arbeid)

1. Aan de werknemer die is ingedeeld in een loonschaal lager dan 11 en arbeid verricht op de hierna te noemen dagdelen, wordt een onregelmatigheidstoelage toegekend voor arbeidsuren op:
   – maandag tot en met vrijdag van 06.00 uur tot 07.30 uur: 15% van het uurloon;
   – maandag tot en met vrijdag van 19.00 uur tot 24.00 uur en van 05.30 uur tot 06.00 uur: 30% van het uurloon;
   – zaterdag van 05.30 uur tot 24.00 uur: 30% van het uurloon;
   – maandag tot en met zaterdag van 00.00 uur tot 05.30 uur: 40% van het uurloon;
   – zon- en feestdagen en de uren van 00.00 uur tot 06.00 uur op werkdagen, indien het een dienst betreft die op een zon- of feestdag is aangevangen: 45% van het uurloon;
   – zon- en feestdagen tussen 00.00 uur en 05.30 uur: 55% van het uurloon.

2. Het in lid 1 bedoelde uurloon bedraagt € 14,51.

Artikel 33 A (toelage voor onregelmatige arbeid voor technisch personeel)

1. Aan technisch personeel dat in onregelmatige dienst arbeid verricht, wordt een onregelmatigheidstoelage toegekend voor arbeidsuren op:
   – – maandag t/m zondag van 01.30 uur tot 05.00 uur: 40% van het uurloon;
   – maandag t/m zondag van 05.00 uur tot 07.30 uur: 30% van het uurloon;
   – zaterdag en zondag van 07.30 uur tot 17.30 uur: 30% van het uurloon;
   – maandag t/m zondag van 17.30 uur tot 01.30 uur: 30% van het uurloon.

2. Het in lid 1 bedoelde uurloon bedraagt € 14,51.

Artikel 34 (toelage voor gebroken diensten)

1. Aan de werknemer die een gebroken dienst verricht, wordt een toelage toegekend van € 15,93.

2. Aan een werknemer die per jaar meer dan 52 gebroken diensten verricht, wordt uiterlijk in de maand februari over het voorafgaand jaar een extra toelage toegekend. Deze toelage wordt berekend door het aantal gebroken diensten dat de 52 te boven gaat te vermenigvuldigen met een

bedrag ter grootte van 50% van het onder lid 1 genoemde bedrag.

3. De werknemer die op medische indicatie gebroken diensten verricht en daarnaast een (gemiddelde) toelage voor onregelmatige arbeid en gebroken diensten ontvangt, heeft geen aanspraak op de extra toelage als bedoeld in lid 2, tenzij het overige personeel in de standplaats waar het werknemer werkzaam is gemiddeld meer dan 52 gebroken diensten per jaar verricht. Als dit laatste het geval is ontvangt de werknemer het gemiddelde van het surplus. Deze toeslag is evenmin van toepasssing op de diensten die een werknemer op zijn verzoek heeft geruild met de vestigingsleiding.

4. De halve ATV-dagen uit artikel 35 kunnen niet dienen als rusttijd tussen de dienstdelen van een gebroken dienst.

Artikel 35 (arbeidstijden/ATV/Koop en verkoop ATV)

Voor de in dit artikel gehanteerde definities wordt verwezen naar bijlage 11.

1. a. Uitgangspunt is een vijfdaagse werkweek van 40 uur. De normale arbeidsduur per week bedraagt, na aftrek van ATV, 37,38 uur per week.
   b. De arbeidstijd is gelijk aan de diensttijd, met dien verstande dat de op standplaats werkelijk genoten rusten van 30 minuten of langer op de diensttijd in mindering worden gebracht.
   Indien een werknemer door vertraging een in het voor hem geldende dienstrooster opgenomen rust op standplaats van 30 minuten of langer niet heeft kunnen genieten, wordt deze rust niet op de diensttijd in mindering gebracht, tenzij de vertraging aan zijn toedoen is te wijten.
2. Als vaste gedragslijn geldt, dat van een in een roulering opgenomen vaste dienst niet wordt afgeweken; Alleen indien het dienstbelang dit vordert kan met instemming van de werknemer – behoudens in situaties die niet aan de werkgever kunnen worden verweten of niet door hem waren te voorzien – van de werktijdregeling of de roulering worden afgeweken door het verschuiven van aanvang en of einde van de dagelijkse dienst.
3. Behoudens door werknemers die volgens dienstrooster aangewezen zijn voor werkzaamheden op zaterdagen en zondagen, wordt op zaterdag en zondag niet gewerkt.
4. De indeling van diensttijd, arbeidstijd en ATV geschiedt voor roostergebonden werknemers:
   a. Volgens een roulering van onregelmatige diensten.
   De roulering wordt zo opgezet dat de gemiddelde arbeidstijd per week 37,38 uur en per dienst 8 uur bedraagt, beide gerekend over de rouleringsperiode. De roulering zal voorzien in 12 hele en 10 halve ATV-dagen per jaar, naast de gemiddeld 2 vrije dagen per week.
   b. De halve ATV-dagen worden, in overleg met de ondernemingsraad, in blokken van gemiddeld 4 uur met een minimum van 3 uur en een maximum van 5 uur ingeroosterd.
   c. De roulering wordt tevoren opgesteld en bekend gemaakt conform de bepalingen van artikel 19.
5. De indeling van diensttijd, arbeidstijd en ATV geschiedt voor niet-roostergebonden werknemers volgens een werktijdregeling, die voorziet in een vast patroon van dagelijkse diensten van gemiddeld 8 uur. Per week worden volgens dit patroon niet meer dan 5 diensten verricht. Per jaar worden 12 hele en 2 halve ATV-dagen in de werktijdregeling opgenomen.
6. Een ingeroosterde ATV dag komt bij arbeidsongeschiktheid op die dag te vervallen.
   Een ingeroosterde ATV dag komt bij arbeidsongeschiktheid niet te vervallen indien een werknemer in het kader van reïntegratie vervangend werk verricht met een arbeidsomvang die vergelijkbaar is met zijn eigen functie.
7. Koop en verkoop van ATV-dagen
   a. In het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid hebben cao-partijen met betrekking tot de koop en verkoop van ATV-dagen voor verschillende groepen fulltime werknemers afspraken gemaakt.
   Met betrekking tot de verschillende leeftijdsgroepen geldt het volgende:
   Werknemers jonger dan 40 jaar op 1 juni van enig jaar
   De werknemer in deze leeftijdsgroep kan kiezen tussen:
   Of een 40-urige werkweek met jaarlijks 17 ATV-dagen (net als voor 2008) waarbij de werknemer jaarlijks kiest of en hoeveel ATV-dagen hij verkoopt.
   Of een 40-urige werkweek zonder ATV-dagen waarbij de 17 ATV-dagen worden uitbetaald, tenzij de werknemer een zelf te bepalen aantal ATV-dagen terug koopt met een maximum van 17.
   Werknemers 40 jaar tot 50 jaar op 1 juni van enig jaar
   De werknemer in deze leeftijdsgroep kan jaarlijks kiezen of en hoeveel ATV-dagen hij verkoopt met een maximum van 17.
   Werknemers van 50 jaar en ouder op 1 juni van enig jaar
   De werknemer in deze leeftijdsgroep kan jaarlijks kiezen of en hoeveel HELE ATV-dagen hij verkoopt met een maximum van 17.
   b. De fulltime werknemer heeft de eenmalige keuze om structureel en definitief zijn 17 ATV-dagen

te verkopen. Indien werknemer daartoe besluit ontvangt hij jaarlijks een bonus van 0,04% bovenop de standaard van 0,41% zoals genoemd in sub c.

c. Met ingang van 1-1-2010 worden de verkochte ATV-dagen maandelijks uitbetaald aan de betrokken werknemers, waarbij de loonwaarde van een ATV-dag wordt bepaald op 0,41% te berekenen over de looncomponenten waarover de vakantiebijslag wordt berekend inclusief de vakantiebijslag. In de maand december heeft een eindafrekening plaats over voornoemde componenten op basis van het betreffende kalenderjaar. Voorts is de waarde van een verkochte ATV-dag pensioengevend.

d. Het kopen of verkopen van ATV-dagen zoals genoemd in de leden a t/m c geschiedt jaarlijks schriftelijk voor 1 oktober.

e. Het is niet toegestaan om bij het aangaan, wijzigen of verlengen van arbeidsovereenkomsten ATV-dagen op voorhand te verkopen (de zogenaamde afkoop bij voorbaat).

f. ATV-dagen kunnen niet dienen als financieringsbron voor de aankoop van vakantiedagen. Een werknemer die in eerste instantie besluit ATV-dagen te verkopen en vervolgens op dat besluit wil terugkomen, dient eerst ATV-dagen aan te kopen tot dezelfde omvang waarin ATV is verkocht.

Artikel 36 A (meer- en minuren voor niet technisch personeel)

1. a. Meeruren zijn uren die een werknemer in een kalenderkwartaal (13 weken, samenvallend met 3 betalingsperiodes) meer werkt dan het voor hem geldende dienstrooster voor dat kwartaal vooraf aangeeft en die uitsluitend een gevolg zijn van:
   a. uitloop van de reguliere dienst
   b. toewijzing op een reservedienst van een dienst die langer is dan de betreffende reservedienst
   c. onderlinge ruil van een korte voor een lange dienst op verzoek van de werkgever
   b. Minuren zijn uren die een werknemer in een kalenderkwartaal (13 weken, samenvallend met 3 betalingsperiodes) minder werkt dan het voor hem geldende dienstrooster voor dat kwartaal vooraf aangeeft.

2. Plussen en minnen van uren
   Meeruren zoals bedoeld in lid 1 van dit artikel worden gestaffeld over een periode van telkens een kalenderkwartaal (13 weken samenvallend met 3 betalingsperiodes) zodat meeruren dienen als compensatie van minuren.
   Per 1 juli 2014 worden de minuren over een periode van 12 maanden verrekend. De aan het eind van een kwartaal geregistreerde minuren blijven staan. In de daarop volgende 3 kwartalen kunnen deze minuren worden aangewend om de vastgestelde gemiddelde arbeidstijd te bereiken. Aan het eind van het 4^{e} kwartaal vervallen de eventueel resterende minuren uit het eerstgenoemde kwartaal (kwartalen staan los van een kalenderjaar).

3. Afrekening meer- en minuren:
   Aan het einde van een kalenderkwartaal is een toelage van 35% verschuldigd voor meeruren die overblijven na compensatie met minuren,tenzij de meeruren het gevolg zijn van verschuiving van een vrije dag en pas nadat de 40 uur per week is overschreden.

Artikel 36 B (overuren voor niet technisch personeel)

1. Overuren zijn uren die een werknemer werkt in afwijking van het voor hem geldend dienstrooster die onder meer het gevolg zijn van:
   a. een roulering die uitkomt op een langere dienst dan 8 uur per dag gemiddeld
   b. gewerkte uren als gevolg van extra (rij)werkzaamheden.

2. Vergoeding overuren:
   a. Indien een werknemer overuren maakt, ontvangt hij zo spoedig mogelijk, maar in ieder geval in de betalingsperiode volgend op die waarin de overuren zijn gemaakt, eenzelfde hoeveelheid vrije tijd terug en een toelage van 35% van het uurloon voor de gemaakte overuren.
   b. Indien overuren niet in de volgende betalingsperiode in vrije tijd kunnen worden vergoed, vindt vergoeding in geld plaats, waarbij voor elk overuur een uurloon wordt betaald, vermeerderd met een toelage van 35%.
   c. In overleg met de werknemer of volgens een regeling, die de instemming behoeft van de ondernemingsraad kan de toelage van 35% behalve in geld ook in vrije tijd worden toegekend.

3. Beperking overwerk
   a. Er zal alleen worden overgewerkt indien het dienstbelang dit vordert en de werknemer daarmee behoudens in situaties die niet aan de werkgever kunnen worden verweten of niet door hem waren te voorzien na overleg heeft ingestemd.
   b. Wanneer in een bepaald bedrijfsonderdeel overwerk van belangrijke omvang hetzij naar het



aantal daarbij betrokken personen, hetzij naar de te verwachten tijdsduur noodzakelijk is, zal de werkgever hieromtrent overleg plegen met de ondernemingsraad.

4. Niet als overwerk ingevolge dit artikel wordt beschouwd het dienstdoen op een vrije dag, bedoeld in artikel 41.

Artikel 37 (overuren voor technisch personeel)

1. Onder overuren (overwerk) worden verstaan: uren waarmee de dagelijkse arbeidstijd volgens de werktijdregeling wordt overschreden.

2. a. Overuren op een werkdag volgens de werktijdregeling worden vergoed met het uurloon vermeerderd met een toelage van 35%.
   b. Overuren op een roostervrije dag worden vergoed met het uurloon vermeerderd met een toelage van 50%.
   c. Indien de roostervrije dag een zon- of feestdag is geldt een toelage van 85%.

3. Indien overwerk aansluitend aan de dagelijkse arbeidstijd minder dan 30 minuten bedraagt wordt deze tijd niet als overwerk beschouwd, doch ontvangt de werknemer zo spoedig mogelijk eenzelfde hoeveelheid vrije tijd terug. Hiervoor geldt niet de toelage van 35% van het uurloon.

4. Voor zover van toepassing wordt naast de toelage voor overuren de toelage voor onregelmatige arbeid toegekend.

5. In overleg met de werknemer kan de vergoeding voor overuren in plaats van in geld, in vrije tijd worden toegekend.

6. Indien de uitvoering van het werk dit noodzakelijk maakt, kan de werktijdregeling voor de werknemer zodanig worden aangepast, dat op een roostervrije dag arbeid moet worden verricht. Indien de inzet op een roostervrije dag niet valt onder artikel 38 en een volledige dagdienst wordt vervuld, is voor deze arbeid artikel 41 van toepassing. De op deze dag gewerkte uren worden niet beschouwd als overuren, met uitzondering van de uren, waarmee eventueel de dagelijkse arbeidstijd van 8 uur wordt overschreden.

Artikel 38 (consignatietoelage)

1. De werkgever kan voor één of meer bedrijfsonderdelen een regeling treffen die erin voorziet dat werknemers buiten de voor hen geldende arbeidstijd bereikbaar zijn en beschikbaar voor onvoorziene doch noodzakelijke werkzaamheden. De regeling behoeft de instemming van de ondernemingsraad.

2. De werknemer die uit hoofde van de consignatieregeling bereikbaar dient te zijn, ontvangt een toelage ter grootte van:
   – € 1,57 per uur voor uren op maandag tot en met vrijdag;
   – € 2,36per uur voor uren op zaterdag, zondag of een feestdag.
   In roulerende diensten gelden in afwijking van in lid 2 genoemde toelageregeling andere dagen. De toelage bedraagt:
   – € 1,57per uur op werkdagen;
   – € 2,36 per uur op roostervrije dagen (inclusief vervangende feestdagen).

3. Indien de werknemer tijdens een consignatiedienst wordt opgeroepen om daadwerkelijk arbeid te verrichten, geldt de volgende vergoeding (naast de consignatietoelage):
   – 135% van het uurloon, met een minimum van 1 uur voor uren op maandag tot en met vrijdag;
   – 200% van het uurloon, met een minimum van 2 uur voor uren op zaterdag, zondag of een feestdag.
   In roulerende diensten geldt in afwijking van het hierboven in lid 3 gestelde:
   – 135% van het uurloon met een minimum van 1 uur op werkdagen;
   – 200% van het uurloon, met een minimum van 2 uur; op roostervrije dagen (inclusief vervangende feestdagen).

4. Naast de vergoeding als bedoeld in lid 2 wordt voor consignatiediensten op zaterdag, zondag en feestdagen of bij roulerende diensten op een roostervrije dag per dag een compensatie in tijd toegekend van 2 uur, zodat voor consignatie gedurende een heel weekend een halve vrije dag wordt toegekend, die wordt ingeroosterd.

Artikel 39 (afbouwtoelage)

1. Wanneer voor een werknemer de omstandigheden, die tot toekenning van onregelmatigheidstoelage en toelage gebroken diensten hebben geleid, zich wijzigen of worden herzien, zal aan die werknemer een tijdelijke toelage worden toegekend, overeenkomstig het bepaalde in lid 3, indien de vermindering van inkomsten meer dan € 17,72 per maand bedraagt.

2. Indien met betrekking tot (een) bepaalde categorie(ën) werknemers ten gevolge van reorganisatie, inkrimping of fusie van het bedrijf de dienstregeling zodanig wordt gewijzigd, dat een vermindering van onregelmatigheidstoelage of toelage gebroken diensten optreedt die voor die werknemers leidt tot een gemiddelde inkomstenvermindering van meer dan € 17,20 per maand, wordt aan hen een tijdelijke toelage toegekend overeenkomstig het bepaalde in lid 3. Voor de berekening van de gemiddelde inkomstenvermindering dient te worden uitgegaan van het aantal onregelmatige uren en gebroken diensten dat, gemiddeld per werknemer van de categorie (eventueel per standplaats) waartoe hij behoort in vergelijking met de voorgaande dienstroosters, basis is geweest voor de berekening van de geldende toelagen.

3. De in lid 1 en lid 2 bedoelde toelage bedraagt gedurende de eerste 3 maanden nadat is komen vast te staan dat de wijziging of herziening heeft plaatsgevonden 80% van het verschil tussen het bedrag aan onregelmatigheidstoelage en toelage gebroken diensten dat gemiddeld in het jaar daaraan voorafgaand is ontvangen en het bedrag dat na de wijziging wordt ontvangen. Telkens na elk kwartaal zal dit percentage met 20% worden verminderd.

Artikel 40 (feestdag en vervangende vrije dag)

1. Op feestdagen wordt geen arbeid verricht, tenzij de aard of het belang van de onderneming dit noodzakelijk maakt.

2. De fulltimer of parttimer, beiden met een 5 daagse werkweek van maandag tot en met vrijdag, die op een doordeweekse feestdag werkt, heeft recht op compensatie in de vorm van een betaalde vervangende vrije dag.
   De fulltimer of parttimer, beiden met een 5 daagse roulerende werkweek, die volgens dienstrooster op een doordeweekse feestdag werkt of op die dag onbetaald roostervrij is, heeft recht op compensatie in de vorm van een betaalde vervangende vrije dag.
   De parttimer die minder dan 5 dagen per week volgens een vast patroon werkt en die op een doordeweekse feestdag werk verricht, heeft recht op compensatie in de vorm van een betaalde vervangende vrije dag.
   Voor de parttimer die minder dan 5 dagen per week werkt met een roulerende werkweek geldt de volgende regeling.
   Per kalenderjaar wordt het aantal in dat jaar niet op zaterdag of zondag vallende betaalde feestdagen vastgesteld. Naar verhouding van de omvang van het dienstverband wordt het recht op betaalde feestdagen berekend. Dit pro rata recht wordt bijgeschreven op het compensatiedagentegoed. Daarmee is werken of roostervrij op doordeweekse feestdagen gecompenseerd.
   De in dit lid bedoelde parttimer kan niet worden verplicht om meer feestdagen te werken dan het aantal dagen dat is berekend naar verhouding van de omvang van zijn dienstverband.
   De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad een andere materieel gelijkwaardige regeling voor de hierbedoelde parttimer vaststellen.

3. De werkgever stelt na overleg met de werknemer vast op welk moment de vervangende vrije dag zal worden opgenomen.

4. De voor de vrije dag te compenseren arbeidstijd wordt berekend door het aantal arbeidsuren per week volgens de individuele arbeidsovereenkomst van de betreffende werknemer te delen door het aantal te werken dagen. Deze werkwijze geldt zowel voor fulltimers als voor parttimers.

5. Indien een werknemer ziek is op een roostervrijedag die valt op een doordeweekse feestdag, vervalt de aanspraak op een compensatievrijedag.

Artikel 41 (toelage voor dienstdoen op vrije dagen)

1. a. Het intrekken van een vrije dag vindt plaats volgens richtlijnen die zijn vastgesteld met instemming van de ondernemingsraad.
   b. Voor het intrekken van een vrije dag is – behoudens in situaties die niet aan de werkgever kunnen worden verweten of niet door hem waren te voorzien – de instemming van de betrokken werknemer vereist.

2. a. Indien de werknemer die normaliter gemiddeld vijf dagen per werkweek arbeid verricht, arbeid verricht op een vrije dag waarop hij volgens het/de voor hem geldende dienstrooster/werktijdregeling vrij van dienst was, wordt hem daarvoor in de plaats terstond een andere vrije dag aangewezen, die binnen 21 kalenderdagen na de oorspronkelijke dag moet worden genoten.
   b. Indien de aanzegging om dienst te doen op een vrije dag plaatsvindt binnen 8 dagen voorafgaand aan die vrije dag, ontvangt de werknemer een toelage van 35% van het dagloon wegens verschuiving van een vrije dag.
   c. Vindt binnen 8 dagen na een aanzegging als bedoeld in sub b opnieuw een wijziging plaats, dan is niettemin de toelage van 35% verschuldigd, ook al geniet de werknemer alsnog de oorspronkelijk geplande vrije dag.
   d. Geen toelage wordt gegeven indien de verschuiving van de vrije dag plaatsvindt op verzoek van de werknemer.

3. a. Kan uit hoofde van het dienstbelang binnen 21 dagen geen vervangende vrije dag worden aangewezen, dan wordt het werken op de dag vergoed door een beloning ter grootte van het uurloon, vermeerderd met een toelage van 100% voor elk op die dag gewerkt uur, zonder dat de gewerkte uren voor de overurenberekening als bedoeld in artikel 36 lid 3 in aanmerking mogen worden genomen.
   b. Indien op de vrije dag gedurende minder dan vier uur arbeid werd verricht, zal niettemin een beloning ter grootte van vier maal het uurloon, vermeerderd met een toelage van 100% worden toegekend.
   c. De in sub a en sub b genoemde beloning kan ook worden toegekend in vrije tijd, waarbij voor elk gewerkt uur op de ingetrokken vrije dagen, twee uren vrijaf met behoud van loon worden toegekend.

Artikel 42 (diplomatoeslagen)

1. De chauffeur die in het bezit is van het diploma CCV-B, dan wel in het bezit is van het praktijk getuigschrift busvervoer van de stichting VTL, ontvangt een toeslag € 42,34 per maand. Voorts komt de vakbekwame werknemer, die op verzoek van de werkgever ingezet wordt voor rijwerkzaamheden, en alleen in het bezit is van de (door opleiding verworven) Code 95, in aanmerking voor deze toeslag.
   a. Overige werknemers van de vervoersdienst die voortkomen uit de chauffeursrangen en zogenaamde geüniformeerde diensten verrichten, ontvangen de in sub a bedoelde toeslag, indien zij in het bezit zijn van het diploma CCV-B en bij voortduring beschikbaar, bereid en in staat zijn rijdiensten te verrichten, indien zij niet zijn ingedeeld in een loonschaal hoger dan 7.

2. a. De werknemer die in het bezit is van een geldig EHBO-diploma ontvangt een toeslag € 11,05 per maand.
   b. De werknemer die door de werkgever is aangewezen tot het verrichten van EHBO-diensten op grond van de verplichting ingevolge artikel 178 lid 1 van het Veiligheidsbesluit 1938, dan wel zonder deze verplichting maar naar analogie daarvan, omdat dit noodzakelijk wordt geacht in het belang van de dienst, krijgt de kosten van het jaarlijks verlengen van het diploma en het lidmaatschap van de EHBO-vereniging door de onderneming vergoed, terwijl overige kosten worden vergoed overeenkomstig de bepaling van het reglement studiekosten (categorie I), zie bijlage 24.

3. De monteur in het bezit van het APK keurmeesterdiploma, die ten behoeve van de onderneming voorbereidende werkzaamheden verricht ten behoeve van periodieke keuringen, alsmede de monteur in de functie van keurmeester, heeft recht op een toeslag van € 42,34 per maand.

4. Voor het behalen van de volgende technische diploma's wordt aan de betreffende monteur een éénmalige uitkering € 117,92 netto toegekend:
   – eerste monteur motorvoertuigen (INNOVAM), na het behalen van de tweede module;
   – eerste carrosseriebouwer (Vakopleiding Stichting Carrosseriebedrijf);
   – eerste autospuiter (Vakopleiding Stichting Carrosseriebedrijf).
   – eerste auto-elektriciën (INNOVAM);
   – auto-elektriciën (Dirksen), na het behalen van alle modules;
   – STEK-diploma, mits de monteur dat diploma op verzoek van de onderneming behaalt.

Artikel 43 (persoonlijke toeslag)

1. Wanneer de werknemer in een andere functie wordt geplaatst met een lager functieloon, zal een overbruggingstoeslag worden toegekend.

2. Het regime waaronder deze toeslag wordt toegekend, wordt schriftelijk aan betrokkene medegedeeld, waarbij wordt aangegeven of het bedrag ongewijzigd blijft, trendmatig wordt aangepast, danwel allengs verminderd wordt of afgeschaft. Zonodig wordt aangegeven dat een en ander tijdgebonden is, danwel afhankelijk wordt gesteld van gewijzigde omstandigheden.

3. Van de grootte en aard van de toeslag doet de werkgever schriftelijk mededeling aan de werknemer.

Artikel 44 (bijzondere beloningen)

1. Een bijzondere beloning kan worden toegekend aan een werknemer die zich onderscheiden heeft door:
   – het betonen van buitengewone dienstijver;
   – het bewijzen van diensten in buitengewone omstandigheden;
   – het voorkomen of verminderen van een gevaar door bijzondere oplettendheid, tegenwoordigheid van geest of persoonlijke moed;
   – het voorstellen van verbeteringen, die naar het oordeel van de werkgever praktische waarde voor het bedrijf hebben.

2. Deze beloningen bestaan uit:
   – een geschenk van geldelijke of andere aard;
   – buitengewone salarisverhoging.

3. Aan een medewerker van de technische dienst, ingedeeld in de loonschalen 1 tot en met 6, die in de garage/werkplaats werkzaamheden verricht aan autobussen of onderdelen daarvan, danwel werkzaamheden verricht aan bedrijfsgebouwen, kan een toeslag tot een maximum van 5% van het functieloon worden toegekend. Deze toeslag wordt individueel toegekend binnen een door de VCSA vast te stellen kader.

4. a. De werknemer ontvangt met ingang van 1 januari 1977 bij het bereiken van een diensttijd van 25, 40 of 50 jaar een gratificatie ter grootte van 50% van het functieloon per maand bij een 25-jarig dienstverband en ter grootte van het volle functieloon per maand bij een 40- of 50-jarig dienstverband.
   Indien de werknemer gebruik maakt van de mogelijkheid om de VUT- of prepensioenuitkering te combineren met werken in deeltijd, kan als grondslag voor de berekening van de jubileumuitkering niet zonder meer het laatste functieloon per maand worden gehanteerd. In dat geval zal de grondslag zo moeten worden berekend dat deze een reële afspiegeling vormt van het functieloon en het aantal dienstjaren gelegen vóór het moment van arbeidsduurvermindering en het functieloon en de dienstjaren gelegen ná de arbeidsduurvermindering.
   b. Voor de bepaling van het aantal dienstjaren dat een werknemer in dienst is van de werkgever, komt eveneens in aanmerking:
      – het aantal jaren doorgebracht bij een ander openbaar vervoerbedrijf in Nederland, waaronder begrepen NS;
      – het aantal jaren in de eerste periode doorgebracht, indien een werknemer voor de tweede maal in dienst is.
   Voor de vaststelling van een dienstjubileum dient het laatste dienstverband tenminste 10 jaar onafgebroken te hebben geduurd.
   c. De werknemer die als gevolg van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid een WAO/ABP-uitkering ontvangt en aangepaste werkzaamheden verricht, wordt ter bepaling van de hoogte van de gratificatie geacht te ontvangen een bedrag dat gelijk is aan het volle functieloon van de oorspronkelijke functie (trendmatig aangepast) welke geldt vóór toekenning van de WAO/ABP-uitkering, waarin hij 100% werkzaam was bij de werkgever. Eventuele anciënniteiten worden meegeteld.
   d. Voor werknemers die op 1 januari 1977 reeds werkzaam waren in het streekvervoer zal een eventueel bestaande gunstiger regeling worden geëerbiedigd, met dien verstande dat het in sub b gestelde, indien voorheen niet gebruikelijk, niet van toepassing kan zijn.

5. a. Aan de werknemer die ontslag wordt verleend teneinde gebruik te kunnen gaan maken van de VUT- regeling of een voor hem geldende vroegpensioenregeling en die voor het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd een jubileum zou hebben gehaald als bedoeld in lid 4, wordt ter gelegenheid van dat ontslag, een uitkering toegekend.
   b. De in lid 5 sub a bedoelde uitkering bedraagt:
      – voor werknemers, die bij het einde van het dienstverband minder dan 25 jaren in dienst zijn geweest, voor elk vol dienstjaar 1/25 van de in lid 4 bedoelde uitkering;
      – voor werknemers, die bij het einde van het dienstverband meer dan 25, doch minder dan



40 jaren in dienst zijn geweest, voor elk vol dienstjaar na het 25e 1/15 van de in lid 4 bedoelde uitkering;
– voor werknemers, die bij het einde van het dienstverband meer dan 40 jaren in dienst zijn geweest, voor elk vol dienstjaar na het 40ste 1/10 van de in lid 4 bedoelde uitkering.

Artikel 45 (vergoeding bij verhuizing ter gelegenheid van overplaatsing)

1. Bij overplaatsing binnen of buiten de woonplaats die tot verhuizing verplicht, wordt een naar billijkheid te bepalen vergoeding van de werkelijk betaalde verhuiskosten toegekend. De vergoeding bedraagt ten hoogste 12% van het jaarloon met een maximum van € 5.445,36 vermeerderd met de kosten voor het overbrengen van de boedel.

2. De vergoeding bedoeld in lid 1 wordt eveneens toegekend aan werknemers en gewezen werknemers die de dienstwoning ten gevolge van pensionering moeten ontruimen, alsmede aan de weduwe of weduwnaar danwel partner van de werknemer indien door diens overlijden de dienstwoning moet worden ontruimd.

3. De vergoeding wordt niet toegekend indien de overplaatsing geschiedt op verzoek van belanghebbende, tenzij de werkgever om bijzondere redenen bepaalt om toch een vergoeding te verlenen.

4. Het in dit artikel bedoelde jaarloon bestaat uit:
   – functieloon (artikel 21, lid 1);
   – vakantiebijslag (artikel 62);
   – diplomatoeslag(en) (artikel 42);
   – persoonlijke toeslag (artikel 43).

Artikel 46 (vergoeding reis- en verblijfkosten)

1. De werknemer die dienst heeft buiten standplaats worden de werkelijk betaalde reiskosten vergoed indien de reis niet heeft kunnen plaatshebben met de middelen van vervoer waarvoor kosteloos vervoer bij tijdige aanvraag had kunnen worden verleend.

2. a. De werknemer die in het binnenland dienst heeft buiten standplaats anders dan voor de uitoefening van een autobusdienst wordt – behoudens de gevallen waarin een afzonderlijke detacheringsregeling is getroffen – vergoeding van de werkelijk noodzakelijk gemaakte verblijfkosten toegekend, waarbij onderstaande bedragen als maximum gelden:
   warme maaltijd € 17,56
   logies met ontbijt € 30,88
   broodmaaltijd, € 8,79
   Van noodzakelijk gemaakte kosten is sprake wanneer de werknemer redelijkerwijs niet geacht kan worden in staat te zijn geweest in verband met zijn arbeid thuis de maaltijd te gebruiken of thuis te overnachten, respectievelijk brood mee te nemen en wanneer hierin niet op andere wijze is voorzien.
   b. De werknemer die anders dan voor de uitoefening van een autobusdienst meer dan acht uur dienst heeft buiten standplaats wordt een consumptievergoeding toegekend ter grootte van de werkelijk gemaakte kosten tot een maximum van € 4,33 per dag, tenzij hierin op andere wijze is voorzien.
   c. Werknemers die buiten standplaats woonachtig zijn, ontvangen geen vergoeding voor verblijf in de standplaats. Zij ontvangen ook geen vergoeding voor verblijf in de woonplaats.

3. Het gestelde in lid 2 geldt alleen voor binnenlands vervoer. Onder binnenlands vervoer wordt mede verstaan het grensverkeer. Onder grensverkeer wordt verstaan het vervoer van personen of goederen van en naar aangegeven plaatsen in het buitenland, mits dit vervoer zich in het buitenland niet uitstrekt over een afstand van meer dan 25 km vanaf de Nederlandse grens.

4. Gedurende de tijd dat de werknemer zich voor de vervulling van zijn dienst op een meerdaagse reis in het buitenland bevindt zal hij een vergoeding ontvangen om hem in staat te stellen de werkelijk gemaakte kosten van drie maaltijden per dag, van consumpties en van logies te dekken. In afwijking van het bovenstaande geldt voor de eerste dag, dat de werknemer recht heeft op vergoeding van de werkelijk gemaakte kosten voor een maaltijd, wanneer de dienst vóór 14.00 uur aanvangt.
   Op de laatste dag heeft de werknemer recht op vergoeding van de werkelijk gemaakte kosten:
   – van een ontbijt, indien de dienst op die dag tussen 10.00 uur en 14.00 uur eindigt;
   – van een ontbijt en lunch, indien de dienst op die dag tussen 14.00 uur en 19.00 uur eindigt;
   – van drie maaltijden, indien de dienst op die dag na 19.00 uur eindigt.

5. Voor eendaagse reizen naar het buitenland geldt het bepaalde in lid 2.

7. Saldering reiskostenvergoedingen
   Voor zover bepaalde reiskostenvergoedingen in het kalenderjaar of in een loontijdvak fiscaal bovenmatig zijn, strekken deze mede tot vergoeding van reiskosten die de werkgever in zoverre nog wel aanvullend belastingvrij kan vergoeden.

Artikel 47 (forenzenvergoeding)

1. Aan een werknemer die voor het dagelijks woon-/werkverkeer kosten moet maken die een hierna nader aan te duiden grens te boven gaan, wordt een tegemoetkoming in die kosten toegekend.

2. Geen tegemoetkoming in de kosten wordt toegekend aan de werknemer die woont binnen een afstand van 5 kilometer van het adres van de standplaats.

3. Voor deze vergoeding komt in aanmerking:
   a. De werknemer die in onregelmatige aaneengesloten dienst werkzaam is, voor zover voor het woon-/ werkverkeer geen gebruik kan worden gemaakt van kosteloos openbaar vervoer of pod-bus.
   b. De werknemer die niet in onregelmatige dienst werkzaam is, voor zover voor het woon-/ werkverkeer in redelijkheid geen gebruik kan worden gemaakt van kosteloos openbaar vervoer of pod-bus.
   c. Als redelijk wordt aangemerkt een dagelijks af te leggen enkele reisafstand van 25 kilometer gebaseerd op de berekeningswijze uit lid 4 sub a van dit artikel.

4. a. De tegemoetkoming in de kosten van woon/werk-verkeer wordt vastgesteld op basis van de afstand tussen het woonadres en het adres van de standplaats. Voorzowel de heen als de terugreis wordt gemeten via de snelste route van de ANWB-routeplanner met als uitkomst een gemiddelde reisafstand (enkele reis) in kilometers.
   b. De vergoeding bedraagt:

Reisafstand in kilometers	Vergoeding per 1-1-2015
Tot 5 km	€ 0,–
5 tot 15 km	€ 30,07
15 tot 25 km	€ 67,42
25 tot 35 km	€ 105,25
35 en meer km	€ 142,60

   Werknemers die ten gevolge van de overgang van zones naar kilometers een lagere vergoeding per 1 juli 2014 zouden ontvangen, behouden hun vergoeding op basis van de voormalige zone-indeling.
   Verhuizingen en standplaatswijzigingen die na 1 juli 2014 plaatsvinden, worden volgens de nieuwe systematiek berekend.

5. De tegemoetkoming ingevolge dit artikel cumuleert niet met de reiskostenvergoeding ingevolge artikel 46 CAO of met enige andere reiskostenvergoeding.

6. De tegemoetkoming wordt per kalendermaand toegekend en uitbetaald. Geen recht op vergoeding bestaat indien gedurende de volle kalendermaand, waarop de tegemoetkoming betrekking zou hebben, geen werkzaamheden worden verricht.

7. Werknemers die ouderschapsverlof genieten hebben aanspraak op de in lid 4 genoemde vergoeding naar rato van het aantal dagen waarop zij werken.

Artikel 48 (kosten uit de dienst voortvloeiend)

1. Aan de werknemer wordt voor kleine niet nader te specificeren uitgaven die verband houden met de uitvoering van de dienst (bijvoorbeeld koffie en kleine consumpties buiten de eigen pauzelocaties, aanschaf klein werkgerelateerde materiaal) een onkostenvergoeding toegekend van € 8,90 per maand. Er bestaat geen recht op vergoeding indien gedurende de volle kalendermaand waarop de vergoeding betrekking zou hebben, geen werkzaamheden worden verricht.

2. De kosten die een werknemer moet maken om zijn werkzaamheden te kunnen verrichten en die voortvloeien uit van overheidswege gestelde voorschriften komen voor rekening van de werkgever.
   Hieronder wordt verstaan:
   – de geneeskundige verklaring;



- de verlenging van het rijbewijs;
- de verlenging danwel vernieuwing van het paspoort;
- een redelijk bedrag voor de bij de bescheiden behorende pasfoto's.

3. De verplichte medische keuring en de bedrijfsgeneeskundige begeleiding als bedoeld in artikel 51 vinden plaats in diensttijd.

Artikel 49 (dienstkleding)

De kosten die voortvloeien uit de door de werkgever voorgeschreven dienstkleding komen voor rekening van de werkgever; regelingen daaromtrent kunnen in het dienstkledingreglement van de betrokken onderneming worden vastgesteld.

Artikel 50 (studiefaciliteiten)

1. De werkgever verleent zoveel mogelijk zijn medewerking aan het volgen van een studie, die voor de werkgever en/of de werknemer van belang wordt geacht.

2. Er is een regeling studiekosten. Deze regeling is als bijlage 24 in deze overeenkomst opgenomen.

3. a. Onverlet het bepaalde in artikel 3 van bijlage 24, heeft de werknemer voor het volgen van opleidingen, zoals vermeld in artikel 1 en 2 van bijlage 24 recht op drie dagen betaald scholingsverlof per jaar, met de mogelijkheid deze dagen gedurende drie jaar op te sparen. Het is mogelijk dit verlof in halve dagen op te nemen. Het scholingsverlof mag ook worden benut voor het maken van huiswerk en het voorbereiden op een examen.
   b. Van het recht op betaald scholingsverlof zijn de volgende opleidingen uitgezonderd:
      - opleidingen met een recreatief karakter; dit zijn opleidingen die niet leiden tot het verbeteren van de functie-uitoefening of tot het uitoefenen van een beroep;
      - opleidingen vallend onder categorie V, van artikel 1, bijlage 24;
      - EHBO-cursus, tenzij de werknemer door de werkgever aangewezen is voor het verrichten van EHBO-diensten.

4. De werkgever zal in samenspraak met de ondernemingsraad afspraken maken over een concreet beleid gericht op employability. De inhoud van bijlage 23 zal daarbij als basis dienen.

Artikel 50 A (sociale innovatie en scholing)

Per bedrijf zal een actieplan sociale innovatie en scholing worden uitgewerkt. In bijlage 23A van deze cao zijn de uitgangspunten en nadere voorwaarden voor de verdere uitwerking hiervan door partijen vastgelegd.

HOOFDSTUK VI: ZIEKTE/ ONGEVAL/ OVERLIJDEN

Artikel 51 (bedrijfsgezondheidszorg)

1. De werkgever is verplicht ten behoeve van de werknemers een eigen erkende arbodienst in stand te houden, dan wel aansluiting te bewerkstelligen bij de arbodienst van NS of een bestaand regionale arbodienst.

2. De arbodienst zal tenminste de volgende bedrijfsgeneeskundige zorg verlenen:
   - begeleiding van langdurig en frequent zieken;
   - houden van een bedrijfsgeneeskundig spreekuur; tenminste twee maal per week of volgens afspraak;

3. De werkgever is voorts verplicht ten behoeve van de werknemers een dienst voor bedrijfspsychologie en bedrijfsmaatschappelijk werk in stand te houden, dan wel aansluiting te zoeken bij de desbetreffende diensten van NS of andere instituten op dit gebied.

4. Er moet een adviserend Sociaal Medisch Team worden samengesteld dat bestaat uit vertegenwoordigers van de in lid 2 en lid 3 genoemde diensten en een vertegenwoordiger van de werkgever.

5. In het personeelsbestand dient voldoende reserve te zijn opgenomen om maatregelen uit te voeren die door het in lid 4 genoemde team noodzakelijk worden geacht.

6. De geneeskundige verklaring als bedoeld in artikel 74 Besluit personenvervoer 2000 (Besluit van



14 december 2000, Stb. 2000, 563) wordt door de werkgever slechts aanvaard, indien deze is afgegeven door de arbodienst. Indien geen geneeskundige verklaring wordt afgegeven, als gevolg van het medisch onderzoek, heeft de werknemer recht op een herkeuring op grond van artikel 12 Wet op de medische keuringen.

7. De VCSA is bevoegd om uitvoeringsmaatregelen vast te stellen op het gebied van medische, psychologische en sociale begeleiding van het personeel. De VCSA kan zich daarbij laten adviseren en bijstaan door deskundigen op het gebied van de bedrijfsgezondheidszorg, bedrijfspsychologie en bedrijfsmaatschappelijk werk.

Artikel 52 (ziekteverzuimbestrijding)

2. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad een afspraak maken over doelstellingen met betrekking tot het ziekteverzuim per jaar en de daaraan gekoppelde positieve prikkels al dan niet per groep werknemers.

Artikel 53 (keuringen)

1. Medische (her)keuringen en/of onderzoeken die de werkgever ten behoeve van de taakvervulling door de werknemer en/of diens welzijn nodig acht, dienen te voldoen aan de Wet op de Medische Keuringen (Wet van 5 juli 1997, Stb. 1997, 770).

2. De werknemer werkt mee aan medische (her)keuringen en/of onderzoeken als bedoeld in lid 1 en ook aan de maatregelen die naar aanleiding van die (her)keuringen en/of onderzoeken worden aanbevolen door de arts die de (her)keuring en/of het onderzoek heeft uitgevoerd, tenzij hiertegen medische bezwaren bestaan of gewichtige redenen zich daartegen verzetten.

3. De kosten van de (her)keuringen, maatregelen en onderzoeken als bedoeld in dit artikel zijn voor rekening van de werkgever.

Artikel 54 (ziekmelding)

De werknemer dient de door de werkgever bekend gemaakte voorschriften met betrekking tot de melding van arbeidsongeschiktheid op te volgen.

Artikel 55 (ziekte/ongeval in buitenland)

1. De werknemer die wegens werkzaamheden verbonden aan de uitoefening van zijn bedrijf of beroep buiten Nederland verblijft en daar getroffen wordt door ziekte of ongeval kan aanspraak maken op vergoeding van:
   – de kosten van geneeskundige verzorging waaraan hij behoefte heeft;
   – de kosten van vervoer, voor zover dit vervoer noodzakelijk is om de geneeskundige verzorging te ondergaan;
   – de noodzakelijke kosten van onderdak en voeding zolang zijn gezondheidstoestand hem verhindert naar Nederland terug te keren;
   – de noodzakelijke kosten van vervoer naar zijn woon- of verblijfplaats in Nederland.

2. De in lid 1 bedoelde aanspraken bestaan slechts indien en voor zover de werknemer geen aanspraak kan maken op overeenkomstige uitkeringen op grond van enige nationale wetgeving of internationale overeenkomst dan wel uit hoofde van een voor de werknemer geldende verzekeringsovereenkomst.

3. De werknemer kan geen aanspraak maken op vergoeding van:
   – geneeskundige verzorging waaraan hij behoefte heeft en/of
   – de kosten van vervoer, voor zover dit vervoer noodzakelijk is om de geneeskundige verzorging te ondergaan, indien hij door eigen schuld of toedoen geen aanspraken kan ontlenen aan de voor hem geldende verzekering.

4. Indien de werknemer die in de omstandigheden verkeert als omschreven in de aanhef van lid 1, zich in levensgevaar bevindt kan hij ten behoeve van zijn bloedverwanten in de eerste graad alsmede zijn echtgeno(o)t(e) aanspraak maken op vergoeding van de noodzakelijke kosten van:
   – vervoer van hun woonplaats naar zijn verblijfplaats en terug;
   – onderdak en voeding, totdat het levensgevaar geweken is.

Artikel 56A (loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid en second opinion)

1. Aan de werknemer die na 31 december 2003 arbeidsongeschikt in de zin van de Ziektewet is geworden, wordt gedurende 2 jaar een uitkering toegekend tot 100% van zijn bruto salaris. Indien de werkgever door UWV een sanctie is opgelegd wegens onvoldoende reïntegratie-inspanningen, wordt aan de werknemer gedurende de sanctieperiode, ook na 2 jaar arbeidsongeschiktheid, een uitkering toegekend tot 100% van het brutosalaris.

2. Het bruto salaris wordt berekend aan de hand van de bruto bedragen genoemd in dit lid:
   a. De vaste klooncomponenten uit de artikelen 21 lid 1, 39, 42 lid 1, 2 en 3, 43 en 44 lid 3.
   b. Een gemiddeld bedrag aan neveninkomsten uit de artikelen 21 lid 2, 33, 33A, 34, 36A, 36B, 37 en 39, berekend over een referteperiode van 13 kalenderweken direct voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid.

3. Aan een werknemer wordt bij arbeidsongeschiktheid in de zin van de Ziektewet tijdens de wettelijke proeftijd 70% van het loon conform artikel 7:629 lid 1 BW toegekend. Indien na afloop van de proeftijd de arbeidsovereenkomst voortduurt, wordt een aanvulling tot het bruto salaris over de proeftijdperiode uitbetaald.

4. Aan werknemers die de onderneming hebben verlaten, vindt geen uitbetaling tot het bruto salaris plaats. Voor het overige zijn alle desbetreffende bepalingen van en ingevolge de Ziektewet van toepassing.

5. Van het vakantiedagensaldo van de werknemer die na 31 december 2005 arbeidsongeschikt wordt in de zin van de Ziektewet wordt per ziektedag 0,1 vakantiedag afgeschreven met een maximum van 3 bovenwettelijke vakantiedagen per kalenderjaar. Bij een ziektegeval dat overloopt van het ene kalenderjaar naar het andere kalenderjaar kunnen maximaal 6 vakantiedagen worden afgeschreven. Deze regeling is beperkt tot de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid.
   Een ziektedag is de werkdag waarop de werknemer gewerkt zou hebben (in de functie waarvoor hij is aangenomen), indien de werknemer niet arbeidsongeschiktheid zou zijn geworden. Onder een ziektedag in het kader van dit artikellid wordt niet verstaan (niet limitatief):
   – ziek op een roostervrije dag (vrij volgens rooster = vvr);
   – ziek op een ingeroosterde ATV-dag;
   – een dag waarop passende arbeid wordt verricht, waaronder ook wordt begrepen het werken op basis van aangepaste werktijden;
   – een dag waarop op arbeidstherapeutische basis arbeid wordt verricht.

Artikel 56 B (langdurige arbeidsongeschiktheid en beëindiging dienstverband)

1. Indien de werknemer gedurende 2 achtereenvolgende jaren arbeidsongeschikt is geweest, kan de overeenkomst worden opgezegd, met inachtneming van de daarvoor geldende wettelijke bepalingen.

2. Mocht de arbeidsongeschiktheid zich in gunstige zin wijzigen, dan heeft de gewezen werknemer tot 5 jaar na de ontslagdatum recht op bedrijfsgeneeskundige begeleiding als bedoeld in artikel 51.

4. De werknemer bouwt alleen over de laatste 6 maanden van arbeidsongeschiktheid bovenwettelijke vakantiedagen op.

Artikel 59 (ongevallenverzekering)

1. De werkgever zal ten beoeve van zijn werknemers een ongevallenverzekering afsluiten.

2. De verzekering dekt de risico's ten gevolge van een ongeval zowel binnen als buiten diensttijd.

3. De dekking houdt in een uitkering:
   – ter grootte van eenmaal het bedrag van de pensioengrondslag in geval van overlijden, mits het overlijden plaatsvindt binnen 3 jaar na het ongeval.
   – ter grootte van tweemaal het bedrag van de pensioengrondslag in geval van blijvende algehele functionele invaliditeit als enig en rechtstreeks gevolg van een ongeval danwel bij geheel of gedeeltelijk functieverlies van enig lichaamsdeel een percentage zoals bedoeld in de polisvoorwaarden.

4. Onder pensioengrondslag wordt verstaan de over het jaar voorafgaande aan het ongeval vastgestelde grondslag overeenkomstig de pensioenregeling die op de werknemer van toepassing is.



5. Bij een dienstverband korter dan een jaar zal het bedrag tot een jaarbedrag worden herleid.

6. Indien een uitkering als bedoeld in dit artikel wordt uitbetaald, komen de fiscale consequenties voor rekening van de werknemer of zijn nagelaten betrekkingen.

7. De polisvoorwaarden dienen op de vestigingen voor ieder werknemer ter inzage te worden gelegd.

Artikel 60 (uitkering bij overlijden)

1. De werkgever is verplicht aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer het salaris uit te betalen tot en met de dag waarop het overlijden plaats vond. Bovendien ontvangen de nagelaten betrekkingen een uitkering ter grootte van 70 maal het brutodagloon, vastgesteld overeenkomstig de normen van het uitvoeringsorgaan van de Ziektewet. Het door het hierboven bedoelde uitvoeringsorgaan eventueel vastgestelde maximum dagloon wordt ter bepaling van de hoogte van de aanvulling buiten beschouwing gelaten.

2. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder nagelaten betrekkingen verstaan degenen die genoemd worden in artikel 7:674 lid 3 BW.
   Bij iedere vestiging of stalling zullen de teksten van de wetsbepalingen die op dit onderwerp betrekking hebben, voor iedere werknemer ter inzage worden gelegd.

3. De overlijdensuitkering als bedoeld in lid 1 kan worden verminderd met het bedrag van de uitkering dat aan de nagelaten betrekkingen terzake van het overlijden van de werknemer toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.

4. Het bepaalde in lid 1 geldt niet indien door het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.

5. Indien de in dit artikel bedoelde overlijdensuitkering hoger is dan de wettelijke overlijdensuitkering, dient eerstgenoemde uitkering als een aanvulling te worden beschouwd van de wettelijke overlijdensuitkering. Indien eerstgenoemde uitkering gelijk of lager is dan de wettelijke uitkering, geldt de wettelijke uitkering zonder dat nog aanspraak op eerstgenoemde uitkering bestaat.

HOOFDSTUK VII: VAKANTIE- EN VERLOFAANSPRAKEN

Artikel 61 (vakantie en verkoop vakantiedagen)

1. Ten aanzien van de vakantie gelden de regels van het BW – met inachtneming van de leden 2 tot en met 8 van dit artikel.

2. Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar.

3. a. Tenzij uitdrukkelijk een hoger aantal is overeengekomen, bedraagt de normale vakantie-aanspraak per vakantiejaar:
      – voor werknemers jonger en vanaf: 18 jaar 26 dagen
      – voor werknemers van: 19 jaar 25 dagen
        20 jaar 24 dagen
        21 t/m 29 jaar 23 dagen
        30 t/m 39 jaar 24 dagen
        40 t/m 44 jaar 25 dagen
        45 t/m 49 jaar 26 dagen
        50 t/m 54 jaar 27 dagen
        55 t/m 59 jaar 28 dagen
        60 t/m 65 jaar 29 dagen
      NB voor werknemers die deelnemen aan de 60+ ouderenregeling geldt 28 dagen.
   b. Voor de vaststelling van de vakantie-aanspraken in enig vakantiejaar is bepalend de leeftijd die in het betreffende vakantiejaar bereikt wordt.
   c. De werkgever kan de werknemer die vanwege zijn functie dan wel verantwoordelijkheid naar zijn oordeel daarvoor in aanmerking komt meer vakantiedagen toekennen dan in deze CAO is vermeld.
      De ondernemingsraad wordt in kennis gesteld van de toepassing van deze uitzondering.
   d. Feestdagen voor zover niet op zaterdag of zondag vallend, kunnen nimmer als vakantiedagen worden aangemerkt.

5. De werkgever stelt met instemming van de ondernemingsraad een vakantieregeling vast voor het

gehele jaar. Deze vakantieregeling dient in de volgende punten te voorzien:
- Elk werknemer wordt in de gelegenheid gesteld tussen 30 april en 1 oktober gedurende twee aaneengesloten weken vakantie te genieten, waarbij enerzijds de werknemer de gelegenheid wordt geboden van zijn vakantierechten (compensatiedagen daaronder begrepen) gebruik te maken in het vakantiejaar zelf en anderzijds wordt voorkomen dat door onevenredige spreiding van vakantiedagen, hetzij de vakantieverlening in het gedrang zou komen, hetzij de noodzakelijke voortgang van de werkzaamheden verstoord zou worden.
- In alle roosters dient het gemiddeld benodigde reservepercentage voor verlof te worden opgenomen. De vakantieregeling dient erop te zijn gericht dit percentage zo regelmatig mogelijk te benutten.
  Hiertoe zal in de vakantieregeling ook een verlofplanning worden opgenomen voor de periodes 1 januari–30 april en 1 oktober–31 december.
- Als een werknemer daartoe de wens te kennen geeft, zal deze in de gelegenheid worden gesteld tussen 30 april en 1 oktober gedurende 22 aaneengesloten kalenderdagen geen arbeid te verrichten. Daarbij kan in de ondernemingsraad de bereidheid aan de orde komen mee te werken aan een verdergaande spreiding van verlof en/of bundeling van vrije dagen in de voor hem geldende dienstrooster/ werktijdregeling. Indien aan deze wens niet kan worden voldaan, dient daarvan door de werkgever en de ondernemingsraad met redenen omkleed melding te worden gedaan aan de VCSA.

6. a. De werknemer vraagt vakantie aan volgens de daaromtrent door de werkgever gestelde en aan hem ter kennis gebrachte regeling.
   b. De werkgever is verplicht aantekening te houden van de door de werknemer opgenomen vakantiedagen. Deze aantekeningen zijn zodanig dat daaruit het akkoord van de werknemer blijkt.

7. De werknemer heeft bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een aanspraak op een uitkering in geld als bedoeld in artikel 7:641 BW. Onder loon bedoeld in dat artikel zal worden verstaan al hetgeen terzake is vermeld in artikel 30 van deze CAO.

8. Koop en verkoop van vakantiedagen
   a. Iedere werknemer heeft, ongeacht de omvang van de arbeidsovereenkomst, de mogelijkheid om vakantiedagen te kopen en om bovenwettelijke vakantiedagen te verkopen tot een maximum van 7 hele dagen per kalenderjaar.
   b. Gekochte vakantiedagen worden opgenomen in overleg met de werkgever conform de toepasselijke vakantieregeling.
   c. De loonwaarde van een vakantiedag wordt bepaald op 0,41%, te berekenen over de looncomponenten waarover de vakantietoeslag wordt berekend inclusief de vakantietoeslag.
   d. Het is niet toegestaan om bij het aangaan, wijzigen of verlengen van arbeidsovereenkomsten vakantiedagen op voorhand te verkopen (de zogenaamde afkoop bij voorbaat).

Artikel 62 (vakantiebijslag)

1. De vakantiebijslag bedraagt 8% van het in de maanden waarover de bijslag wordt berekend feitelijk verdiende functieloon, vermeerderd met de eventuele persoonlijke toeslag en diplomatoeslag en de toelagen ingevolge de artikelen 20 lid 3, 33, 33A, 34, 44 lid 3.

2. De minimum vakantiebijslag bedraagt € 160,83 per maand. Ten aanzien van de minimum vakantiebijslag gelden voor jeugdigen beneden 21 jaar de volgende percentages:
   - 15 jaar 35%
   - 16 jaar 45%
   - 17 jaar 55%
   - 18 jaar 65%
   - 19 jaar 75%
   - 20 jaar 85%

   Voor de berekening van de minimum vakantiebijslag gaat een hoger percentage in op de eerste van de maand, waarin de werknemer jarig is.

3. In de maand april zal een voorschot op de vakantiebijslag worden uitbetaald van 8% van het inkomen, als bedoeld onder lid 1, gerekend naar de toestand op 1 april.

4. In de maand december, of bij beëindiging van het dienstverband, zal de vakantiebijslag worden vastgesteld met inachtneming van lid 1 en lid 2 van dit artikel.
   Indien een lager voorschot is uitgekeerd dan de vastgestelde vakantiebijslag, zal het verschil alsnog worden uitgekeerd. Indien een hoger voorschot is uitgekeerd dan waarop aanspraak bestaat, zal het verschil worden teruggevorderd.

5. Bij langdurige ziekte van twee jaar of langer, kan de in dit artikel bedoelde vakantiebijslag, waarop in de ziekteperiode aanspraak zou kunnen worden gemaakt, worden verminderd met 1/12 gedeelte voor elke kalendermaand dat de ziekte langer dan twee jaar geduurd heeft.

Artikel 63 (afwezigheid met behoud van salaris)

A. Aan de werknemer wordt afwezigheid met behoud van salaris toegestaan:
1. Bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) of een inwonend tot het gezin behorend kind, pleegkind of stiefkind van de werknemer: 4 werkdagen.
2. Bij het overlijden van een van de ouders, stief- of schoonouders of niet-inwonende kinderen, pleeg-kinderen, stiefkinderen, schoonzoons of schoondochters van de werknemer: 2 dagen, mits de crematie/ teraardebestelling wordt bijgewoond.
3. Bij huwelijksvoltrekking of partnerregistratie van de werknemer, met inbegrip van de dag van de huwelijksvoltrekking of partnerregistratie: 4 werkdagen aaneengesloten.
4. Bij bevalling van zijn echtgenote, te rekenen vanaf de dag van de geboorte: 2 werkdagen aaneengesloten.
5. De werknemer heeft in verband met eigen zwangerschap en bevalling aanspraak op afwezigheid met behoud van salaris gedurende tenminste 16 weken. Het zwangerschapsverlof kan maximaal 6 weken en minimaal 4 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum ingaan, conform artikel 29a Ziektewet.
   Vrouwelijke werknemers behoeven gedurende het tijdvak lopende vanaf drie maanden voor de vermoedelijke bevallingsdatum tot drie maanden na de bevalling geen arbeid te verrichten tussen 21.00 uur en 07.00 uur.

B. Voor zover het binnen de arbeidstijd noodzakelijk is, wordt afwezigheid met behoud van salaris toegestaan:
1. a. Bij het overlijden van een broer, zuster, zwager, schoonzuster, een van de grootouders of een kleinkind van de werknemer dan wel van diens echtgeno(o)t(e): 2 dagen.
   b. Bij het overlijden van bloed- of aanverwanten in de derde of vierde graad, mits de crematie/ teraardebestelling wordt bijgewoond: 1 dag.
   c. Indien de werknemer is belast met de regeling van de begrafenis en/ of nalatenschap: ten hoogste 4 dagen.
   Voor situaties omschreven onder B 1 a t/m c geldt dat op een roostervrije dag of tijdens ziekte geen sprake kan zijn van afwezigheid tijdens arbeidstijd. Indien de werknemer recht heeft op meer dan één vrije dag als bedoeld onder B 1a of 1c is één hele dag bestemd om de crematie of teraardebestelling bij te wonen.
   In overleg tussen werkgever en werknemer wordt bepaald op welk moment de andere vrije dag(en) word(t)(en) genoten.
2. Bij ondertrouw van de werknemer: 1 dag.
3. Bij het huwelijk van een kind, pleegkind of stiefkind, broer of zuster, zwager of schoonzuster, ouders of schoonouders van de werknemer, mits de plechtigheid wordt bijgewoond: 1 dag.
4. Bij acuut levensgevaar of plotseling optredende ernstige ziekte van de echtgeno(o)t(e), ouders, stiefouders, schoonouders, kinderen, stief-, pleeg- of aangehuwde kinderen kan zo nodig afwezigheid worden toegestaan. Bij langdurige problemen in de privé-sfeer van de werknemer, kan wanneer door de werknemer zelf te zoeken oplossingen niet het gewenste resultaat blijken te hebben en ook door de werkgever op advies van het Sociaal Team genomen maatregelen geen oplossing bieden, zo nodig verzorgingsverlof worden verleend.
5. Voor het verrichten van bezigheden in Nederland die verband houden met de adoptie van een kind, wordt aan de werknemer op diens verzoek afwezigheid toegestaan tot ten hoogste 5 dagen per geval. Wanneer het bij adoptie van een buitenlands kind noodzakelijk is dat de werknemer in het buitenland het nodige verricht, kan afwezigheid worden toegestaan voor de noodzakelijke reis- en verblijftijd tot een maximum van 1 maand per geval.
6. Bij priesterwijding van een kind, pleegkind of stiefkind of broer van de werknemer en bij de eeuwige kloostergelofte van een kind, pleegkind of stiefkind, broer of zuster van de werknemer, mits de plechtigheid wordt bijgewoond: 1 dag.
7. Bij 25- of 40-jarige echtvereniging van de werknemer, bij 25-, 40-, 50-, 60-jarige echtvereniging van zijn ouders, grootouders, stief- of schoonouders: 1 dag.
8. Bij zijn 25-, 40-, of 50-jarig dienstjubileum: 1 dag.
9. Voor het afleggen van een vakexamen of een examen, als bedoeld in bijlage 24: de daarvoor benodigde tijd met een minimum van 1 dag. Onder vakexamen wordt verstaan een examen als zodanig door de werkgever aangemerkt.
10. Bij verhuizing in geval van overplaatsing in dienstbelang: 4 dagen, waaronder begrepen de dagen van verhuizing.
11. Bij verhuizing anders dan in geval van overplaatsing: 2 dagen (waaronder begrepen de dag van verhuizing), doch ten hoogste éénmaal per jaar.
12. Bij vervulling van een van overheidswege, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde persoonlijke verplichting: de werkelijk benodigde tijd. Indien in het kader van de noodwachtplicht dienst gedaan

moet worden op een vrije dag, ontvangt de betrokken werknemer een vervangende vrije dag. Indien de werknemer voor deze dienst van de overheid een vergoeding ontvangt, komt deze vergoeding toe aan de werkgever.
13. Na opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever voor het zoeken van een nieuwe werkkring, indien de werknemer tenminste 6 weken onmiddellijk aan de datum van opzegging voorafgaand, onafgebroken bij de onderneming in dienst is geweest: ten hoogste 5 uur al of niet opeenvolgend.
14. Bij het deelnemen aan een vormingscursus ter voorbereiding op het pensioen en de VUT, gedurende de tijd dat de cursus duurt. Indien op de datum van het pensioen nog aanspraken op vakantie bestaan, zullen de resterende vakantiedagen zoveel mogelijk worden verrekend met genoten vormingsverlof.
15. Jeugdige werknemers tot 19 jaar hebben recht op vrijaf met behoud van salaris, onder aftrek van de kinderbijslag waarop rechtens aanspraak bestaat, gedurende ten hoogste 1 dag per week voor het daadwerkelijk deelnemen aan gericht vormingswerk voor jongeren. Dit recht bestaat tot en met het cursusjaar waarin de werknemer de leeftijd van 19 jaar heeft bereikt. Onder vormingswerk wordt verstaan vormingswerk voor jongere werknemers, zoals dit door de overheid wordt erkend.
16. Bij het leiden van of medewerken aan bejaarden-, invaliden- of jeugdkampen, welke ten doel hebben voor genoemde categorieën een verantwoorde vakantiebestemming mogelijk te maken, uitgaande van erkende organisaties op dit terrein: voor zover de dienst dit toelaat, maximaal 2 x 5 dagen per kalenderjaar.
Dit verlof wordt slechts dan verleend, indien een daartoe strekkend verzoek van een landelijke organisatie (niet regionaal) wordt overgelegd. Opdat voorkomen wordt dat de vakantieregeling van andere werknemers door de gebruikmaking van het in dit lid bedoelde verlof wordt verstoord, kan de werkgever in overleg met de ondernemingsraad hiervoor een regeling vaststellen.
17. Voor bezoek aan arts, tandarts of specialist: de tijd die daarmee gemoeid is. Om de functie-uitoefening zo min mogelijk te belemmeren, dienen dergelijke bezoeken zoveel mogelijk buiten werktijd plaats te vinden. De werkgever stelt in overleg met de ondernemingsraad een regeling op waarin de uitvoering van het gestelde in dit artikellid wordt geregeld.

C. Kortdurend zorgverlof
1. Bij ziekte van de echtgenoot, partner, ouder(s), waaronder mede begrepen schoon-, stief- of pleegouders(s), het (de) inwonende kind(eren), waaronder mede begrepen stief-, geadopteerd(e) en pleegkind(eren) indien de zieke(n) verzorging behoeft/behoeven en hiervoor afhankelijk is/ zijn van de feitelijke verzorging door de werknemer, kan de werknemer kortdurend zorgverlof opnemen als bedoeld in de artikelen 5:1 e.v. van de Wet Arbeid en Zorg. Hierbij gelden bovendien, in aanvulling danwel afwijking op/van de Wet Arbeid en Zorg, de navolgende bepalingen.
2. Het kortdurend zorgverlof bedraagt in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden ten hoogste twee maal de overeengekomen arbeidsduur per week. Gedurende het kortdurend zorgverlof wordt het salaris van de werknemer volledig doorbetaald.
3. De werkgever kan, desnoods achteraf, van de werknemer verlangen dat hij aannemelijk maakt dat het opnemen van kortdurend zorgverlof noodzakelijk was. Uitsluitend indien achteraf blijkt dat er geen noodzaak was voor het opnemen van het kortdurend zorgverlof, kunnen de dagen van het kortdurend zorgverlof, worden aangemerkt als vakantiedagen en met het vakantiedagensaldo worden verrekend.
4. Bij iedere vestiging of stalling zullen de teksten van de wetsbepalingen die op dit onderwerp betrekking hebben, voor iedere werknemer ter inzage worden gelegd.

Artikel 64 (afwezigheid zonder behoud van salaris/ouderschapsverlof)

1. Afwezigheid zonder behoud van salaris wordt toegestaan voor:
   – het uitoefenen van het lidmaatschap van een openbaar bestuurslichaam;
   – het vervullen van functies in colleges van publiekrechtelijke aard;
   – herhalingsoefeningen van dienstplichtigen.

2. In geval van herhalingsoefeningen van dienstplichtigen worden de bruto inkomsten van de werknemer uit hoofde van militaire dienst aangevuld tot het bruto maandsalaris.

3. Afwezigheid zonder behoud van salaris wordt, voor zover de dienst het toelaat, toegestaan voor het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van een vakvereniging, tot ten hoogste 12 dagen per kalenderjaar.

4. Aan de werknemer kan op een daartoe strekkend verzoek afwezigheid zonder behoud van salaris worden toegekend, met dien verstande dat eventuele hieruit voortvloeiende sociale lasten – ook die van de werkgever – voor zijn rekening komen.

5. a. De werknemer wordt op zijn verzoek in de gelegenheid gesteld ouderschapsverlof op te nemen overeenkomstig de bepalingen uit de Wet Arbeid en Zorg.

b. Na verloop van de periode waarvoor het ouderschapsverlof is toegekend herleven de rechten en verplichtingen, zoals die uit de individuele arbeidsovereenkomst voortvloeien.

Artikel 65 (organisatieverlof)

1. Voor zover het binnen de arbeidstijd noodzakelijk is wordt afwezigheid met behoud van salaris toegestaan voor het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van een vakvereniging en voor het door de vakvereniging georganiseerde vormings- en scholingswerk en wel in de volgende mate.
Het hoofdbestuur van de desbetreffende vakvereniging kan per verlofjaar ten hoogste 2 dagen verlof per 10 vakverenigingsleden – naar boven afgerond op tientallen – op wie deze overeenkomst van toepassing is, aanvragen ten behoeve van de leden die het met genoemde werkzaamheden wenst te belasten.

4. De in dit artikel bedoelde afwezigheid wordt niet toegestaan als het dienstbelang zich daartegen verzet. Indien op grond van dit lid een verzoek om organisatieverlof wordt afgewezen, wordt aan betrokkene onverwijld de reden van de afwijzing medegedeeld.

5. Het organisatieverlof, zoals bedoeld in lid 1, kan in hele of halve dagen worden opgenomen. Het opnemen van halve dagen organisatieverlof door rijdend personeel is echter alleen toegestaan indien en voor zover de dienst op een zodanig tijdstip wordt beëindigd, dan wel kan worden aangevangen, dat nog een volledige ochtend- of middagspits kan worden gereden en mits het niet leidt tot extra inzet van personeel.

HOOFDSTUK VIII: VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

Artikel 66 (naleving voorschriften)

1. Onder voorschriften worden verstaan de op de onderneming van toepassing zijnde wettelijke voorschriften en de overige bij de onderneming geldende reglementaire en andere voorschriften, een en ander voor zover de werknemer daarbij is betrokken.

2. De onderneming stelt na overleg met de ondernemingsraad vast welke voorschriften in het bezit van de werknemer dienen te worden gesteld en op welke wijze dit dient te geschieden.

4. De werknemer zal zich nimmer kunnen beroepen op de onbekendheid met de op de onderneming van toepassing zijnde wettelijke voorschriften. Indien aan het gestelde in lid 2 van dit artikel is voldaan, zal hij zich evenmin kunnen beroepen op onbekendheid met de in lid 1 bedoelde voorschriften.

5. In alle gevallen waarin een voorschrift niet voorziet, neemt de werknemer zodanige maatregelen als de omstandigheden vorderen, met dien verstande, dat hij zijn betrokken chef of de werkgever zo spoedig mogelijk daarvan in kennis stelt.

6. Het is de werknemer slechts toegestaan de uitvoering van een voorschrift dat op de veiligheid betrekking heeft of daarmede in (on)middellijk verband staat, op te schorten of daarvan af te wijken, indien sprake is van onmiddellijk bepaald gevaar.

7. Het opschorten van de uitvoering of het afwijzen van enig ander voorschrift dan bedoeld in lid 6 is niet toegestaan, tenzij de dienst dit onvermijdelijk vordert en de tijd ontbreekt om de vereiste machtiging daartoe aan te vragen.

8. Een ieder die een opdracht geeft of een maatregel neemt waarbij de uitvoering van een voorschrift wordt opgeschort of daarvan wordt afgeweken, is daarvoor persoonlijk verantwoordelijk. Hij stelt zijn chef onverwijld van de opschorting of afwijking in kennis onder vermelding van de redenen die hem tot de opdracht of de maatregel aanleiding hebben gegeven.

9. De werknemer moet wijzigingen in zijn adresgegevens, gezinssamenstelling en andere voor het werk relevante wijzigingen zo spoedig mogelijk aan de werkgever doorgeven.

Artikel 67 (dienstuitvoering)

1. De werknemer is verplicht tot het verrichten van de overeengekomen arbeid.

2. a. Werkzaamheden die tot de normale functie-uitoefening gerekend kunnen worden, kunnen te allen tijde worden opgedragen.

b. In bijzondere situaties kunnen werkzaamheden worden opgedragen die noodzakelijk zijn om de dienstuitvoering voortgang te kunnen doen vinden.
c. Deze werkzaamheden vinden steeds plaats binnen de diensttijd die reeds was overeengekomen en vastgelegd in een dienstrooster/werktijdregeling.

3. De werknemer doet alleen buiten de vastgestelde diensttijden dienst, indien dit kennelijk beslist noodzakelijk is voor een goede uitvoering van de diensten en indien de werknemer daarmee – behoudens in situaties, die niet aan de werkgever kunnen worden verweten, of niet door hem waren te voorzien – na overleg kan instemmen, een en ander met inachtneming van de wettelijke voorschriften. De werkgever informeert de ondernemingsraad regelmatig terzake.

4. De werknemer kan niet verplicht worden de werkzaamheden van stakers over te nemen.

5. a. De werkgever geeft zo tijdig mogelijk kennis van de tijdstippen waarop arbeid moet worden verricht.
   b. Onder tijdig wordt verstaan:
      – 14 dagen tevoren in geval van een dienstrooster of werktijdregeling;
      – 7 dagen tevoren in geval van wijziging of afwijking van een dienstrooster of werktijdregeling;
      – 2 x 24 uur tevoren in geval van wijziging van een vaste dienst in een dienstrooster;
      – op de dag zelf bij aanvang van de dienst voor een reservedienst.

6. De werknemer draagt zorg de voor hem vastgestelde en tijdig bekend gemaakte dienstindeling te kennen.

7. Bij aflossing verlaat de werknemer de dienst niet dan na deze behoorlijk aan zijn opvolger te hebben overgegeven.

Artikel 68 (vakbekwaamheid)

Werknemers die geboren zijn na 30 juni 1955 en conform deze CAO rijwerkzaamheden verrichten, dienen te beschikken over een bewijs van vakbekwaamheid zoals omschreven in de Richtlijn Vakbekwaamheid.
Werknemers die geboren zijn vóór 1 juli 1955, die niet hoeven te voldoen aan de wettelijke vakbekwaamheidseisen, kunnen op basis van vrijwilligheid en met dezelfde faciliteiten, als degenen geboren na 30 juni 1955, deelnemen aan de nascholing.
De nascholing wordt door de werkgever verzorgd, al dan niet in de vorm van een BBL-traject, op de dezelfde wijze als de opleidingen uit bijlage 24, artikel 1, categorie I. Indien nodig, heeft de werknemer hierbij aanspraak op het scholingsverlof zoals geregeld in art. 50, lid 3 onder a.
In bijlage 23A, onder 1, sub e van deze cao zijn verdere afspraken tussen partijen over de opleiding en scholing van werknemers hierbij opgenomen.'

Artikel 69 (gedragingen)

1. De werknemer en de werkgever zullen naar vermogen overal en te allen tijde ook door hun houding de belangen van de onderneming behartigen, terwijl zij tevens de goede menselijke verhoudingen binnen de onderneming zullen bevorderen.

2. De werknemer dient de direct leidinggevende terstond, althans zo spoedig mogelijk, kennis te geven van een feit of omstandigheid waardoor de veiligheid of regelmatigheid van de dienstuitvoering en van het verkeer in gevaar worden of kunnen worden gebracht. De direct leidinggevende zal de betrokken werknemer zo spoedig mogelijk zijn bevindingen ter zake en de eventueel genomen maatregelen terugkoppelen.

Artikel 70 (geheimhouding)

1. Het is aan de werknemer verboden aan zaken niet voor derden bestemd op enigerlei wijze bekendheid, ruchtbaarheid of openbaarheid te geven of te doen geven, zonder voorafgaande schriftelijke machtiging van de werkgever of van de betrokken chef.

2. Het in lid 1 aangegeven verbod geldt niet voor mededelingen welke krachtens een wettelijk voorschrift of deze overeenkomst verlangd mogen worden.

Artikel 71 (bekendmakingen)

1. De werknemer onthoudt zich ervan zonder opdracht of toestemming van de werkgever daartoe,



bekendmakingen van welke aard ook, hetzij op en in de eigendommen van de werkgever aan te plakken, te schilderen of te schrijven, hetzij te verspreiden, terwijl hij dergelijke handelingen van anderen tegengaat.

2. De werknemer verwijdert noch beschadigt schriftelijke door of vanwege de werkgever opgehangen bekendmakingen, tenzij de werkgever hem daartoe toestemming of opdracht heeft gegeven.

Artikel 72 (giften en beloften)

Het is de werknemer niet toegestaan giften of beloften te aanvaarden, welke hem kennelijk worden gegeven en/of gedaan om in strijd met de dienstvoorschriften te handelen of na te laten.

Artikel 73 (voertuigen, werktuigen en gereedschappen)

1. Ten aanzien van door de werknemer voor gebruik in de dienst ontvangen voertuigen, werktuigen en/of gereedschappen is hij verplicht:
   – zich naar vermogen ervan te overtuigen, dat deze zich bij de in ontvangstname in goede staat bevinden;
   – op een door de werkgever aan te geven wijze de ontvangst ervan te bevestigen, indien zulks door of vanwege de werkgever wordt verlangd;
   – deze zorgvuldig te gebruiken en te bewaren;
   – vermissing of beschadiging ervan ten spoedigste aan zijn betrokken chef te melden;
   – deze wederom terug te geven wanneer hij deze voor zijn dienst niet meer nodig heeft, dan wel wanneer hem door of vanwege de werkgever om teruggave wordt verzocht.

2. Indien door de werkgever kan worden aangetoond, dat vermissing of beschadiging van de in gebruik ontvangen voertuigen, werktuigen en/of gereedschappen het gevolg is van onzorgvuldig gebruiken of bewaren door de werknemer, kan deze worden verplicht een naar billijkheid vast te stellen schade- vergoeding te voldoen. Deze schadevergoeding kan niet meer bedragen dan de kostende prijs voor herstelling of vervanging.

3. Leden 1 en 2 zijn eveneens van toepassing ten aanzien van aan de werknemer door de werkgever toevertrouwde of door derden afgedragen gelden.

Artikel 74 (verrekening afrekenverschillen)

Indien verschillen in de afrekening of berekening van bedrijfsinkomsten worden geconstateerd zal verrekening hiervan plaatsvinden volgens een met instemming van de ondernemingsraad vastgestelde regeling.

Artikel 75 (particuliere diensten)

Tenzij de werkgever daartoe uitdrukkelijk toestemming of opdracht heeft verleend, worden ten bate van de werknemer of van derden:
– geen artikelen in enig gebouw of terrein van de werkgever, al dan niet tegen betaling, hersteld of vervaardigd;
– geen voorwerpen, hoe gering de waarde ook mag zijn, uit van enige onder a bedoelde plaats meegenomen.

Artikel 79 (gebruik van alcohol, drugs en medicijnen)

De werknemer dient bij aanvang van én tijdens de diensttijd vrij te zijn van alcohol(houdende dranken) en/of andere middelen die invloed kunnen hebben op de geestestoestand en/of het algehele functioneren. Onder andere middelen worden in ieder geval verdovende middelen verstaan.
Indien de werknemer medicijnen gebruikt waarvan een nadelige invloed kan uitgaan op het concentratie- en reactievermogen meldt hij dit aan de bedrijfsarts. De bedrijfsarts bepaalt of de bedongen arbeid al dan niet volledig kan worden verricht.

Artikel 80 (roken)

De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad, of bij het ontbreken daarvan, met de personeelsvertegenwoordiging, plaatsen en tijdstippen aangeven waar(op) gerookt mag worden.

Artikel 81 (regeling boetes verkeersovertredingen)

1. De regeling verkeersboetes is van toepassing op de werknemer behorend tot het rijdend perso-

neel, die werkzaam is op basis van een dienstregeling en om die reden onder tijddruk zijn werkzaamheden moet verrichten. De regeling is ook van toepassing op de werknemer die om andere redenen onder tijddruk moet uitrijden in situaties met een spoedeisend karakter zoals in geval van agressie of stremmingen.

2. De werkgever zal de werknemer steeds zo spoedig mogelijk schriftelijk informeren indien de werknemer een verkeersovertreding heeft begaan die heeft geleid tot het opleggen van een boete. Boetes die aan de werkgever als kentekenhouder worden opgelegd naar aanleiding van verkeersovertredingen, begaan door een werknemer, zijn voor rekening van die werknemer. De werkgever is bevoegd de boete op het salaris van de werknemer in te houden mits de werknemer daarvoor tekent, dit met inachtneming van de overige leden van dit artikel.

3. De werkgever stelt de werknemer binnen twee weken na dagtekening van de beschikking waarbij de boete is opgelegd in de gelegenheid om tegen de opgelegde boete bezwaar aan te tekenen bij de instantie die de boete heeft opgelegd. Als de werkgever dit nalaat komt de boete voor zijn rekening. Het onderzoek als bedoeld in lid 1 dient fatsoenlijk en zorgvuldig uitgevoerd te worden, zo mogelijk zonder de aanwezigheid van anderen dan degene(n) die het onderzoek verricht(en).

4. Indien de werknemer tijdig bezwaar heeft ingediend en dit kan aantonen, zal de boete nog niet worden ingehouden. De beslissing op het bezwaar wordt dan afgewacht.

5. Indien de werknemer kan aantonen dat hij in de bezwaarprocedure in het gelijk is gesteld, mag de werkgever de boete niet inhouden op het salaris van de werknemer. Indien de beslissing in de bezwaar- procedure inhoudt dat de boete verlaagd wordt, mag de werkgever het bedrag van de lagere boete inhouden op het salaris van de werknemer.

6. Indien de werknemer in de bezwaarprocedure in het ongelijk is gesteld, houdt de werkgever de opgelegde boete in op het salaris van de werknemer.

7. Indien de werknemer aantoont dat hij in de beroepsprocedure in het gelijk is gesteld, betaalt de werkgever het ingehouden bedrag van de boete aan hem terug. Indien de beslissing in de beroepsprocedure inhoudt dat de boete verlaagd wordt, betaalt de werkgever tussen het ingehouden bedrag en de lagere boete terug.

8. Onverminderd het bepaalde in de leden 1 tot en met 6 van dit artikel neemt de werkgever de boetes vanwege snelheidsoverschrijdingen tot en met 8 kilometer per uur (na correctie van de gemeten snelheid), voor zijn rekening. Andersoortige overtredingen of boetes vanwege snelheidsoverschrijdingen van meer dan 8 kilometer per uur (na correctie van de gemeten snelheid), zijn steeds voor rekening van de werknemer en zullen worden ingehouden conform het bepaalde in dit artikel.

HOOFDSTUK IX: PLICHTSVERZUIM EN DISCIPLINAIRE MAATREGELEN

Artikel 82 (plichtsverzuim)

1. Op grond van plichtsverzuim kan de werkgever ten opzichte van de werknemer een disciplinaire maatregel nemen als bedoeld in artikel 83. Dit laat onverlet de mogelijkheid tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst overeenkomstig de regels van het BW en het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen (BBA).

2. Onder plichtsverzuim wordt verstaan:
   – het overtreden van een voorschrift als bedoeld in artikel 66;
   – het doen of nalaten van hetgeen een goed werknemer in soortgelijke omstandigheden behoort te doen of na te laten.

Artikel 83 (disciplinaire maatregelen)

1. De disciplinaire maatregelen als bedoeld in artikel 82 zijn:
   – een berisping;
   – een waarschuwing;
   – een boete van ten hoogste eenmaal het voor betrokkene geldende dagloon, een en ander met inachtneming van artikel 7:650 BW. De werkgever stort de boete in een fonds voor een in overleg met de ondernemingsraad te bepalen goed doel;
   – een verlaging van het functieloon met maximaal 1 trede gedurende maximaal één jaar;
   – het inhouden van een periodieke loonsverhoging gedurende maximaal één jaar.

2. De maatregelen als genoemd in dit artikel kunnen ook voorwaardelijk worden opgelegd met een proeftijd van maximaal één jaar. Indien de werknemer zich binnen die proeftijd aan een soortgelijk plichtsverzuim schuldig maakt, wordt de maatregel ten uitvoer gelegd.

Artikel 84 (onderzoek en verantwoording)

1. Indien voor het vaststellen van de exacte aard en/ of omvang van het plichtsverzuim een onderzoek is vereist, kan de werknemer voor de duur van dat onderzoek worden geschorst. Deze schorsing bedraagt maximaal 5 werkdagen. Tijdens de schorsing wordt het functieloon doorbetaald.

2. Indien de werkgever plichtsverzuim constateert en hij van plan is de werknemer daarvoor een disciplinaire maatregel op te leggen, dient hij dit binnen 5 kalenderdagen na de constatering van het plichtsverzuim schriftelijk aan de werknemer mee te delen. De werkgever moet in de aanzegging van de voorgenomen maatregel de werknemer er op wijzen dat hij zich binnen 5 kalenderdagen schriftelijk moet verantwoorden. Daarbij moet ook worden aangegeven dat als de werknemer niet reageert binnen de vijfdagentermijn, hij niet ontvankelijk zal zijn bij het instellen van beroep op het scheidsgerecht. De termijn voor het afleggen van verantwoording vangt aan op de dag van ontvangst van de mededeling als bedoeld in dit lid.

3. Als de werkgever de vijfdagentermijn bedoeld in lid 2 van dit artikel overschrijdt, kan de werkgever de voorgenomen maatregel niet rechtsgeldig opleggen.
   Als de werknemer niet schriftelijk reageert binnen de vijfdagentermijn bedoeld in lid 2 van dit artikel, is de werknemer niet ontvankelijk indien hij beroep wil instellen bij het scheidsgerecht.

Artikel 85 (instellen van beroep op het scheidsgerecht)

1. De werknemer heeft het recht beroep op het scheidsgerecht in te stellen indien hem een van de onderstaande disciplinaire maatregelen als bedoeld in artikel 83 onvoorwaardelijk dan wel voorwaardelijk is opgelegd:
   – een berisping;
   – een waarschuwing;
   – een boete van ten hoogste eenmaal het voor betrokkene geldende dagloon, een en ander met inachtneming van artikel 7:650 BW. De werkgever stort de boete in een fonds voor een in overleg met de ondernemingsraad te bepalen goed doel;
   – een verlaging van het functieloon met maximaal 1 trede gedurende maximaal één jaar;
   – het inhouden van een periodieke loonsverhoging gedurende maximaal één jaar.

2. De samenstelling en de werkwijze van het scheidsgerecht zijn vastgelegd in een reglement, dat als bijlage 26 bij deze overeenkomst is gevoegd.

HOOFDSTUK X: OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 87A (vakbondswerk in de onderneming/ontslag vakbondskaderlid)

2. Indien de werkgever een arbeidsovereenkomst met een vakbondskaderlid wil beëindigen dient dit te gebeuren door middel van een ontbinding van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:685 BW.

3. De in lid 2 bedoelde procedure is niet vereist:
   – wanneer betrokkene schriftelijk instemt met de beëindiging van het dienstverband;
   – bij ontslag op staande voet;
   – bij beëindiging van de onderneming of een onderdeel van de onderneming waar betrokkene werkzaam is;
   – na afloop van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

4. a. De vakorganisaties zullen ieder jaar in februari aan de werkgever de namen van de vakbondskaderleden bekend maken.
   b. Met betrekking tot het aantal vakbondskaderleden dat de bescherming uit lid 2 geniet, is de stand van februari 1992 maatgevend.

Artikel 87B (vakbondscontributie)

1. De werkgever werkt mee aan fiscaal vriendelijke verwerking van contributie, verschuldigd door werknemers die lid zijn van een vakvereniging overeenkomstig het reglement uit bijlage 30.
   Tot het bedrag van de vergoeding van de vakbondscontributie door de werkgever doet de



werknemer alsdan onherroepelijk afstand van zijn inkomen, hetgeen schriftelijk wordt vastgelegd in een individuele aanvulling op deze CAO. De vakbondscontributie zal in principe worden verrekend met de eindejaarsuitkering.

Artikel 88 (informatie)

1. De werknemers hebben recht op informatie over wat zich over het algemeen binnen de onderneming voordoet.

2. a. Onverminderd het bepaalde in de WOR verstrekt de werkgever daartoe tenminste eenmaal per jaar aan de ondernemingsraad feitelijke gegevens over het gevoerde beleid ten aanzien van: werving, selectie, aanstelling, introductie, opleiding, vorming, loopbaanbegeleiding, bevordering, beloning en ontslag van de in de onderneming werkzame werknemers. Voorts verstrekt de werkgever aan de ondernemingsraad tenminste eenmaal per jaar feitelijke gegevens over de wijze waarop maatregelen op het gebied van gezondheid, veiligheid en hygiëne in de onderneming geëffectueerd worden.
   b. De werkgever behoeft de instemming van de ondernemingsraad over de wijze waarop inhoud zal worden gegeven aan de bedrijfsgeneeskundige en bedrijfspsychologische begeleiding, alsmede het bedrijfsmaatschappelijk werk, bedoeld in artikel 51 van deze CAO. De werkgever verstrekt tenminste eenmaal per jaar aan de ondernemingsraad feitelijke gegevens over het functioneren van bovengenoemde begeleiding.
   c. De ondernemingsraad bevordert dat in de onderneming het werkoverleg in gestructureerde vormen wordt ingevoerd. De werksfeer heeft doorlopend de aandacht van de ondernemingsraad.

3. De ondernemingsraad krijgt de gelegenheid van zijn werkzaamheden aan de werknemers verslag te doen, overeenkomstig de door de ondernemingsraad gestelde regels.

4. De werkgever doet aan de betrokken werknemers en aan de ondernemingsraad mededeling van de voorgenomen benoeming van alle toezichthoudende en leidinggevende functionarissen. De in de onderneming van toepassing zijnde regeling op het gebied van het aanstellings-, ontslag- en bevorderingsbeleid behoeft de instemming van de ondernemingsraad.

5. Indien zich in regio’s of stadsgewesten samenwerkingsverbanden ontwikkelen, waaruit gevolgen kunnen voortvloeien voor de dienstuitvoering, die de onderneming verricht, zal de werkgever zich in overleg met de ondernemingsraad beraden op het omtrent die ontwikkelingen te voeren beleid.

Artikel 89 (arbeidsomstandigheden)

De bedrijfsmiddelen (autobussen, machines, werktuigen en dergelijke), de werkruimten (kantoren en garages), de bedrijfskleding en personeelsverblijven en de eindpuntvoorzieningen dienen aan redelijke eisen van het personeel te voldoen.
Overleg hierover vindt plaats met de ondernemingsraad, met inachtneming van de bepalingen van de Arbeidsomstandighedenwet.

Artikel 89 B (sociale veiligheid)

1. Opleiding en training:
   Werknemers krijgen opleiding en training om de sociale veiligheid te vergroten. De werkgever draagt zorg voor evaluaties van die opleidingen en trainingen en bespreekt periodiek de resultaten daarvan met de medezeggenschap. De opleidingen zijn kosteloos voor werknemers en vinden onder arbeidstijd plaats.

2. Opvang en nazorg bij incidenten:
   Bij incidenten die gepaard gaan met agressie en geweld, evenals bij zeer ernstige verkeersongelukken draagt de werkgever zorg voor professionele opvang en nazorg. De werkgever bevordert dat werknemer toegang krijgt tot slachtofferhulp. De werknemers worden mondeling geïnformeerd over de afhandeling van incidenten, die gepaard zijn gegaan met agressie en geweld, tenzij de werkgever niet over informatie hierover beschikt.

3. Doen van aangifte en juridische ondersteuning:
   De werkgever stimuleert en begeleidt het doen van aangifte door de werknemer. De voor het doen van aangifte benodigde tijd wordt beschouwd als arbeidstijd. De werkgever draagt zorg voor, indien nodig, juridische ondersteuning, mede om de eventuele schade te verhalen. Indien nodig kan dit door de inzet van een externe jurist.



Artikel 92 (Dispensatie)

1. Werkgevers vallende onder de werkingssfeer hebben de mogelijkheid om dispensatie te verzoeken van de toepassing van deze cao of van 1 of meer artikelen daarvan.

2. Een verzoek tot dispensatie dient te worden ingediend bij cao-partijen, p/a de secretaris van de VCSA, Postbus 19365, 2500 CJ te Den Haag.

3. Het verzoek dient schriftelijk te worden ingediend bij cao-partijen onder vermelding van 'Dispensatie'.

4. Het verzoek dient tenminste te vermelden:
   – Naam en adres van de verzoeker;
   – Ondertekening door de verzoeker;
   – Een nauwkeurige beschrijving van de aard en het bereik van het dispensatieverzoek;
   – De argumenten van verzoeker om voor dispensatie in aanmerking te komen;
   – De dagtekening;

5. Indien cao-partijen van mening zijn dat het verzoek onvoldoende omschreven, gemotiveerd of gedocumenteerd is, dan zal binnen 2 weken aan verzoeker worden medegedeeld op welke punten en met welke documenten het verzoek dient te worden aangevuld. Aan verzoeker zal een termijn van 2 weken worden gesteld om de aanvullende gegevens bij cao-partijen in te dienen.

6. Het verzoek zal niet in behandeling worden genomen indien aanvullende gegevens niet (voldoende) worden verstrekt. Verzoeker zal hierover schriftelijk worden geïnformeerd.

7. Cao-partijen zullen binnen 2 weken na ontvangst van een voldoende omschreven, gemotiveerd en gedocumenteerd verzoek dan wel binnen 2 weken na ontvangst van de gevraagde aanvullende gegevens aan verzoeker berichten dat het verzoek in behandeling zal worden genomen.

8. Bij de beoordeling of tot dispensatieverlening kan worden overgegaan, zullen cao-partijen als criteria hanteren:
   a. Of er (tijdelijk) sprake is van bijzondere omstandigheden, afwijkend van hetgeen in de bedrijfstak gebruikelijk is, op grond waarvan het in redelijkheid niet van verzoeker kan worden gevergd dat de cao (-of bepalingen daarvan) onverkort wordt toegepast en;
   b. Of er sprake is van een andere, tenminste aan deze cao (-of bepalingen daarvan) gelijkwaardige regeling die tot stand is gekomen in samenspraak met een werknemersorganisatie die onafhankelijk is van werkgever.

9. Cao-partijen doen zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen 8 weken nadat het verzoek in behandeling is genomen, uitspraak. Cao-partijen kunnen deze termijn eenmaal met 8 weken verlengen.

10. Cao-partijen zullen de uitspraak schriftelijk en gemotiveerd mededelen aan verzoeker.

Artikel 93 (vrijwillig verrichten besloten busvervoer)

1. De werkgever heeft ontheffing om met de autobuschauffeurs die bereid zijn besloten busvervoer te verrichten een van deze overeenkomst afwijkende regeling te treffen die in elk geval voor wat betreft het vaste loon (inclusief vaste toeslagen) de overwerkvergoeding, de vakantiebijslag en de arbeidsduur per week tenminste het niveau moet hebben van de CAO Besloten Busvervoer.

2. Het staat iedere chauffeur vrij wel of niet tot deze regeling toe te treden.

3. In geen geval zal het salaris volgens de afwijkende regeling berekend worden, indien de chauffeur niet tot de regeling is toegetreden.

4. De overeengekomen regeling zal ter kennisneming aan de ondernemingsraad worden overgelegd.

Artikel 94 (verplicht verrichten besloten busvervoer en taxiwerk)

1. De werkgever kan de autobuschauffeur verplichten besloten busvervoer of taxiwerk te verrichten.

2. Het functieloon en de toelage(n) en toeslag(en) uit deze CAO blijven op de autobuschauffeur van toepassing.



Artikel 95 (seksuele intimidatie en discriminatie)

De werkgever zal binnen zijn onderneming een beleid voeren dat er op gericht is seksuele intimidatie en discriminatie ten aanzien van de werknemers die bij hem in dienst zijn te voorkomen en tegen te gaan.

Artikel 96 (positieve actie/baangarantie)

In het kader van het streven naar verbetering van de arbeidsmarktpositie van vrouwen, jongeren en allochtonen zal de werkgever een beleid voeren dat in positieve zin gericht is op het wegnemen van belemmeringen voor het in dienst treden en functioneren van deze groepen.

Artikel 97 (privacyreglement)

De werkgever draagt zorg voor de totstandkoming en de naleving van een reglement, dat regels bevat ter bescherming van in geautomatiseerde bestanden opgeslagen persoonsgegevens. Bedoeld reglement wordt in overleg met de ondernemingsraad op basis van het in bijlage 18 opgenomen model privacyreglement opgesteld en vastgesteld.

HOOFDSTUK XI: CHAUFFEUR PERSONENAUTO

Artikel 103 (aanstelling)

1. De chauffeur personenauto wordt in het kader van een loopbaantraject aangesteld voor het verrichten van personenvervoer met een personenauto.

2. De chauffeur personenauto die ad hoc wordt ingezet in de functie van autobuschauffeur maakt op een beloning volgens artikel 23 lid 5 CAO OV, rekeninghoudend met niet verleende ATV en onder toekenning van eventuele onregelmatigheidstoeslag en toeslag voor gebroken diensten.

3. Aan de chauffeur personenauto wordt binnen een periode van maximaal 5 jaar de functie van autobuschauffeur aangeboden. Op bedrijfsniveau kan tussen werkgever en vakverenigingen worden afgesproken dat de verplichting tot het doen van een aanbod wordt vervangen door de intentie van het doen van een aanbod.
   Als voorwaarde voor een dergelijk aanbod geldt dat de werknemer voldoet aan de functie-eisen van autobuschauffeur. Daartoe dient onder andere het diploma CCV-B te zijn behaald.

4. Bij definitieve plaatsing in de functie van autobuschauffeur vindt inschaling plaats in de chauffeursloonschaal uit bijlage 12 op de trede die overeenkomt met het loon dat de werknemer verdiende als chauffeur personenauto.

Artikel 104 (toepasselijke CAO-bepalingen)

Op de chauffeur personenvervoer is de CAO Openbaar Vervoer van toepassing met uitzondering van de artikelen: 6 (vanaf lid 2), 9, 10 (lid 6), 19, 20, 22, 26, 27, 33, 34, 35, 36A, 36B, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 45, 46, 47, 48, 49, 56A, 61, 63, 65 en de bijlagen 11, 12, 12A, 12B, 13, 14, 19, 20.
In plaats daarvan gelden de hierna volgende artikelen.

Artikel 105 (lonen en arbeidstijd)

De lonen gelden voor een arbeidstijd van 40 uren per week, verdeeld over gemiddeld 5 dagen per week.
Arbeidstijd is de tijd tussen het tijdstip waarop de dienst aanvangt en het tijdstip waarop de dienst eindigt, na aftrek van de werkelijk genoten pauzes en na aftrek van de tijdsvakken waarin de werknemer, in overeenstemming met de werkgever, niet ter beschikking / of op afroep beschikbaar staat.
Ter beschikking staan.
Op het woonadres op afroep ter beschikking staan valt niet onder ter beschikking staan en wordt volgens CAO dus niet als arbeidstijd gezien.



Loontabel per 1 januari 2015 (inclusief loonstijging van 1%)

		Fulltime / parttime			Jaarurenregeling / MUP kracht (incl vakantiedagen) *		
					25 vkd	26 vkd	27 vkd
leeftijd	loontrede	maandloon	uurloon	overuur	10,63%	11,11%	11,58%
18 jarige		€ 1.282,89	€ 7,40	€ 8,88	€ 8,19	€ 8,23	€ 8,26
19 jarige		€ 1.374,52	€ 7,93	€ 9,52	€ 8,77	€ 8,81	€ 8,85
20 jarige		€ 1.466,16	€ 8,46	€ 10,15	€ 9,36	€ 9,40	€ 9,44
21 jarige		€ 1.557,79	€ 8,99	€ 10,79	€ 9,94	€ 9,99	€ 10,03
22 jarige		€ 1.649,43	€ 9,52	€ 11,42	€ 10,53	€ 10,58	€ 10,62
	2	€ 1.832,70	€ 10,58	€ 12,69	€ 11,70	€ 11,75	€ 11,80
	3	€ 1.874,09	€ 10,81	€ 12,98	€ 11,96	€ 12,02	€ 12,07
	4	€ 1.915,47	€ 11,05	€ 13,26	€ 12,23	€ 12,28	€ 12,33
	5	€ 1.956,84	€ 11,29	€ 13,55	€ 12,49	€ 12,55	€ 12,60
	6	€ 1.998,23	€ 11,53	€ 13,84	€ 12,76	€ 12,81	€ 12,87
	7	€ 2.039,61	€ 11,77	€ 14,12	€ 13,02	€ 13,08	€ 13,13
	8 (*1)	€ 2.081,00	€ 12,01	€ 14,41	€ 13,28	€ 13,34	€ 13,40
	9	€ 2.122,38	€ 12,25	€ 14,70	€ 13,55	€ 13,61	€ 13,67
	10 (*2)	€ 2.163,76	€ 12,49	€ 14,98	€ 13,81	€ 13,87	€ 13,93
	11	€ 2.205,15	€ 12,72	€ 15,27	€ 14,08	€ 14,14	€ 14,20
	12	€ 2.246,53	€ 12,96	€ 15,56	€ 14,34	€ 14,40	€ 14,46

*: lonen EXCL 8% vakantietoeslag
*1: maximale trede chauffeurs straattaxi
*2: maximale trede chauffeur contractvervoer beperkt

Artikel 106 (overuren)

Overuren zijn de uren die de gemiddelde arbeidstijd van 40 uur per week berekend over een periode van één kalenderkwartaal te boven gaan.
Bij gebruik van een zogenaamd cyclisch rooster is er pas sprake van meeruren en/of overuren als deze de met het rooster corresponderende aantal uren te boven gaan.
Ziekte uren, wachtdagen en verlof tellen mee bij de berekening of er sprake is van betreffende overuren.

Artikel 107 (vergoeding overuren)

De werknemer bepaalt hoe hij de overurenvergoeding ontvangt: in geld, in tijd of in combinaties daarvan.
In alle gevallen krijgt hij een toeslag van 20%:
– tijd + toeslag van 20% in tijd; dan wel
– tijd + toeslag van 20% in geld; dan wel
– uurloon + toeslag van 20% in geld.
Bij berekening van de vergoeding wordt de duur van het overwerk afgerond volgens onderstaand schema:
– 00 – 14 minuten = 0 minuten overwerk
– 15 – 44 minuten = 30 minuten overwerk
– 45 – 60 minuten = 60 minuten overwerk
De overwerkregeling wordt niet toegepast op:
– overuren voor leidinggevenden, die zelf bevoegd zijn tot het laten verrichten van overwerk;
– overuren die zijn ontstaan door eigen schuld of toedoen van de werknemer;
– overuren door werknemers met een zelfstandige functie, voor wie geen diensttijden zijn vastgesteld.
De laatste bullet is alleen van toepassing op niet-operationele functies (kantoorfuncties), waarbij het niet altijd mogelijk is om met vaste arbeidstijden te werken.

Artikel 108 (verrichten openbaar vervoer)

1. Aan de chauffeur personenvervoer die met een personenauto openbaar vervoer verricht als bedoeld in de Wet Personenvervoer wordt in plaats van het uurloon voor taxivervoer een uurloon toegekend van € 13,27.
   Dit openbaar vervoeruurloon wordt vergoed over arbeidsuren besteed aan:
   – het daadwerkelijk verrichten van openbaar vervoer;

– de aan- en afrijtijd voorafgaand aan en volgend op het verrichten van openbaar vervoer indien de werknemer gedurende de gehele dienst exclusief beschikbaar is voor het verrichten van openbaar vervoer;
– de aan- of afrijtijd voorafgaand aan dan wel volgend op het verrichten van openbaar vervoer indien de werknemer gedurende een deel van de dienst exclusief beschikbaar is voor het verrichten van openbaar vervoer en voor het andere dienstdeel beschikbaar is voor regulier taxivervoer.

Het OV uurloon moet ook bij bepaling van de hoogte van de vakantietoeslag en de loondoorbetaling in geval ziekte meegenomen worden.

2. Aan de werknemer die openbaar vervoer verricht, wordt voor gewerkte uren op werkdagen tussen 19.00 en 07.30 uur en op zaterdagen, zon- en feestdagen een onregelmatigheidstoeslag toegekend van € 4,35.

Artikel 109 (feestdagen)

Op algemeen erkende feestdagen wordt in de regel geen arbeid verricht, tenzij de werknemer volgens dienstrooster is ingedeeld voor arbeid. In overleg en met instemming van de werkgever is het voor de werknemer mogelijk algemeen erkende feestdagen om te ruilen voor niet-Nederlandse feest- en gedenkdagen. Werknemer maakt jaarlijks, voor 1 januari, schriftelijk (of per email) kenbaar of hij eventueel te werken feestdagen in tijd of in geld gecompenseerd wil hebben. Indien werknemer niet tijdig of geen keuze kenbaar heeft gemaakt, dan geeft de werkgever binnen 14 dagen na de gewerkte feestdag een andere vrije dag terug als compensatie voor de gewerkte feestdag.
Erkende feestdagen:
– Nieuwjaarsdag
– beide paasdagen
– Hemelvaartsdag,
– beide pinksterdagen
– beide kerstdagen
– Koningsdag
– 5 mei (in lustrumjaren)

Artikel 110 (dienstdoen op vrije dagen)

1. De werkgever kan na overleg met de werknemer een (on)betaalde vrije dag, niet zijnde buitengewoon verlof of een vakantieperiode, intrekken als er op die dag onvoorzien sprake is van:
   – een verhoogde vraag naar vervoer en/of
   – uitval van werknemers die op die dag dienst zouden hebben.

2. De werkgever geeft binnen 14 dagen een andere vrije dag terug als compensatie van de ingetrokken roostervrije dag. Als het bedrijfsbelang het toekennen van deze compensatieroostervrije dag binnen 14 dagen niet toelaat, ontvangt de werknemer voor deze dag een dagloon bij de eerstvolgende loonbetaling.

Artikel 112 (dienstrooster)

De werkgever stelt het dienstrooster vast in overleg met:
a. de ondernemingsraad, of als die ontbreekt
b. de gekozen personeelskern, of als die ontbreekt
c. het personeel

Artikel 113 (parttimers)

1. Het loon wordt vastgesteld overeenkomstig de bij de functie behorende loonschaal naar rato van het aantal overeengekomen arbeidsuren.

2. Het aantal arbeidsuren wordt in onderling overleg vastgesteld.

3. De aanspraken op vakantierechten en vakantietoeslag en de vergoeding op feestdagen ontstaan naar rato van het aantal verloonde uren.

4. Arbeidsuren die de gemiddelde arbeidstijd van 40 uur per week te boven gaan, worden aangemerkt als overuren.

Artikel 114 (loondoorbetaling bij ziekte)

1. De werknemer die wegens ziekte niet in staat is om zijn werkzaamheden te verrichten, heeft recht op:
   – doorbetaling van 90% van zijn laatstverdiende loon gedurende de eerste 8 weken van de arbeidsongeschiktheidsperiode. Perioden van ziekte worden samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.
   Per kalenderjaar geldt voor de loondoorbetaling van 90% van het laatstverdiende salaris een maximum van 8 weken.
   – doorbetaling van 100% van zijn laatstverdiende loon gedurende de weken 9 tot en met 104 van de arbeidsongeschiktheid.
   – deze regeling mag er nimmer toe leiden dat per betalingsperiode van 4 weken of een maand minder dan het minimumloon wordt uitbetaald.

2. De werkgever is bevoegd bij de 1e, 2e en 3e ziekmelding binnen één kalenderjaar één wachtdag en bij de 4e ziekmelding en volgende binnen één kalenderjaar twee wachtdagen toe te passen. Registratie van wachtdagen dient door de werkgever schriftelijk te gebeuren.
   De wachtdagen mogen er nimmer toe leiden dat minder dan het minimumloon wordt uitbetaald.
   Op verzoek van de werknemer kan de werkgever, in plaats van het toepassen van een wachtdag, een bovenwettelijke vakantiedag afschrijven van het tegoed aan vakantiedagen van de werknemer.

3. De verplichting tot loondoorbetaling ontstaat vanaf de eerste dag dat de werknemer verhinderd is om zijn arbeid te verrichten. In geval de werkgever één of twee wachtdagen toepast als gevolg van lid 2 van dit artikel, geldt deze verplichting vanaf de tweede (bij één wachtdag) resp. de derde (bij twee wachtdagen) dag dat de werknemer verhinderd is om zijn arbeid te verrichten.

4. De werknemer kan geen aanspraak maken op loondoorbetaling:
   – indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of een gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheideisen niet juist kon worden uitgevoerd;
   – voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
   – voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid voor de werkgever of een door de werkgever met toestemming van de uitvoeringsinstelling waarbij deze is aangesloten aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht.

5. In geval van ziekte wordt onder laatstverdiend loon in de zin van dit artikel verstaan, het gemiddeld aantal gewerkte uren in de referteperiode van de 12 voorafgaande betalingsperiodes, vermenigvuldigd met het uurloon dat de werknemer uitbetaald kreeg direct voorafgaande aan het moment van de ziekmelding. Indien de duur van de arbeidsovereenkomst, die op het moment van de ziekmelding met werknemer is gesloten, korter is dan 12 betalingsperiodes, wordt gerekend met een kortere periode, zijnde de periode waarop de arbeidsovereenkomst betrekking heeft. Ingeval van overuren worden deze tot een maximum van 15 overuren per week, gemiddeld genomen over voorafgaande 12 betalingsperiodes, meegenomen.

6. Indien de ongeschiktheid tot werken van de werknemer het gevolg is van een gebeurtenis waarvoor een ander aansprakelijk is, heeft de werkgever op grond van art 6:107A BW een wettelijk verhaalsrecht ter zake van het doorbetaalde netto loon.

Artikel 115 (afwezigheid met behoud van salaris)

Afwezigheid mét behoud van loon wordt toegestaan:
- – Bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) of een inwonend tot het gezin behorend kind, pleegkind of stiefkind: te rekenen vanaf de dag van overlijden 4 dagen.
- – Bij het huwelijk van de werknemer en bij het overlijden van één van zijn ouders of schoonouders of niet-inwonende kinderen, pleegkinderen, stiefkinderen, schoonzoons of schoondochters: mits de plechtigheid wordt bijgewoond 2 dagen;
- Bij de bevalling van zijn echtgenote: 2 dagen;
- Bij het huwelijk van een kind, pleegkind of stiefkind, broer of zuster, zwager of schoonzuster van de werknemer: mits het huwelijk wordt bijgewoond 1 dag.
- Bij het overlijden van een broer, zuster, zwager, schoonzuster, één der wederzijdse grootouders of een kleinkind van de werknemer: mits de uitvaart wordt bijgewoond 1 dag.
- Bij priesterwijding van een kind, pleegkind, stiefkind of broer van de werknemer, en bij de eeuwige kloostergelofte van een kind, pleegkind, stiefkind, broer of zuster van de werknemer: mits de plechtigheid wordt bijgewoond 1 dag.
- Bij het 25- of 40-jarige huwelijk van de werknemer: 1 dag.

Voor zover het binnen arbeidstijd noodzakelijk is, wordt afwezigheid mét behoud van loon toegestaan:
– Bij het 25-, 40-, 50- of 60-jarige huwelijk van de ouders of schoonouders: 1 dag.
– Bij het 25-, 40- of 50-jarig dienstjubileum: 1 dag.
– Bij verhuizing in geval van overplaatsing: 1 dag.
– Na opzegging van het dienstverband door werkgever voor het zoeken van een nieuwe baan: indien de werknemer ten minste 6 weken onafgebroken in dienst is geweest ten hoogste 5 uur, al of niet ineens.
– Bij vervulling van een van overheidswege, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde persoonlijke verplichting: de werkelijk benodigde tijd, maar maximaal 12 uur.
– Bij ondertrouw van de werknemer: 1 dag;
– Voor het afleggen van een vakexamen (wettelijk verplicht examen en/of examen doelgroepenvervoer CCV en/of examen sociale vaardigheden CCV en die vakexamens die als zodanig door de werkgever zijn aangemerkt) en wettelijk verplichte examen(s): de daarvoor benodigde tijd met een minimum van 1 dag.
– Voor bezoek aan arts, tandarts of specialist: als de werknemer aannemelijk maakt dat deze afspraken niet buiten werktijd mogelijk zijn, de tijd die daarvoor nodig is.

Artikel 116 (afwezigheid zonder behoud van salaris)

Afwezigheid zonder behoud van loon wordt toegestaan voor:
Het uitoefenen van het lidmaatschap van een openbaar bestuurslichaam, tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet

Artikel 117 (vakantiedagen)

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
   De werknemer heeft recht op 25 vakantiedagen, op basis van een fulltime dienstverband. In geval van parttime medewerkers wordt het aantal vakantiedagen bepaald naar rato van het aantal verloonde uren. Het eventueel hogere aantal vakantiedagen van 25 van de medewerkers die op 1 januari 2009 al in dienst zijn blijft gehandhaafd, maar wordt niet verder meer verhoogd.
   Om in geval van een parttime medewerker of een MUP kracht het recht op vakantiedagen te kunnen berekenen, moet werkgever het aantal verloonde uren per betalingsperiode vermenigvuldigen met 9,62% (bij 25 vakantiedagen).
   Bestaande rechten worden gerespecteerd, dat wil zeggen:
   26 vakantiedagen = 26:260 (werkbare dagen) x 100% = 10,00%
   27 vakantiedagen = 27:260 (werkbare dagen) x 100% = 10,38%

2. De werknemer heeft ten minste aanspraak op vakantie in verhouding tot het verstreken deel van het jaar, indien het dienstverband op enig tijdstip nog geen jaar of niet wederom een jaar heeft geduurd.
   Ook bij ziekte worden vakantiedagen opgebouwd conform de bepalingen in het Burgerlijk Wetboek.
   De totale aanspraak op vakantie wordt bij het einde van het vakantiejaar (en/of bij het einde van het dienstverband) naar boven afgerond op halve dagen, indien het dienstverband van de werknemer ten minste 2 maanden onafgebroken heeft geduurd.

3. De werkgever dient de werknemer jaarlijks een vakantiekaart te verstrekken, tenzij de loonspecificatie het tegoed aan vakantiedagen vermeldt. Op de vakantiekaart komt het onderscheid in wettelijke, bovenwettelijke vakantiedagen en tijd voor tijd saldo duidelijk terug.

4. De werkgever is verplicht aantekening te houden van de door de werknemer opgenomen, respectievelijk aan hem uitbetaalde vakantiedagen. Deze aantekening wordt door de werknemer geparafeerd.

5. Eén vakantiedag (voor een fulltimer) staat gelijk aan 8 werkuren. Als een volgens rooster opgenomen vakantiedag een hiervan afwijkend aantal werkuren heeft, wordt het werkelijke aantal arbeidsuren in mindering gebracht op het tegoed aan vakantie-uren. Voor de toepassing van deze systematiek is de instemming van de OR of Personeelsvertegenwoordiging vereist.
   De werknemer vraagt vakantie aan volgens de regels in het bedrijf. Deze regels moeten zijn opgesteld met de OR of Personeelsvertegenwoordiging en aan de werknemer ter kennis zijn gebracht.
   Bij gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid, waarbij de werknemer op arbeidtherapeutische basis wordt ingezet of vervangende aangepaste werkzaamheden verricht dan wel bij volledige arbeidsongeschiktheid worden vakantiedagen afgeschreven wanneer vakantie wordt opgenomen.
   De volgorde van het opnemen van vrije dagen vindt als volgt plaats: de dagen met de eerste vervaldatum of eerste verjaringstermijn worden als eerste opgenomen. De werkgever dient ter



genoeg doening van het SFT een deugdelijke verlof registratie te voeren. Indien het SFT oordeelt dat de registratie onvoldoende is, dan geldt voor de wettelijke vakantiedagen een verjaringstermijn van 5 jaar in plaats van een vervaltermijn van 6 maanden.
De werknemer die daarvoor voldoende vakantiedagen heeft opgebouwd, wordt in de gelegenheid gesteld ten minste 16 kalenderdagen aaneengesloten vakantiedagen op te nemen.
Bij beëindiging van het dienstverband wordt aanspraak op te veel genoten vakantiedagen verrekend.
Voor de vervaltermijn van de vakantiedagen wordt aangesloten bij de bepaling hierover in het Burgerlijk Wetboek.

BIJLAGE 3

Behorende bij artikel 7A (indiensttreding/arbeidsovereenkomst)

ARBEIDSOVEREENKOMST A (arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd)

Tussen de werkgever ...

gevestigd te ...

en de werknemer ...

wonende te ...

is overeengekomen:

Artikel 1

De werknemer treedt met ingang van ... in dienst van de werkgever als ...
... met als standplaats ...

Artikel 2

De werkgever betaalt, overeenkomstig de in de CAO OV vermelde voorschriften aan de werknemer een functieloon bedoeld in loonschaal... trede.., zijnde een bedrag van €... per maand in maandelijkse afrekening.
toeslagen/toelagen dan wel compensaties zijn hierin niet begrepen.

Artikel 3

De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd met een proeftijd van 2 maanden, met dien verstande, dat zij van rechtswege eindigt, indien de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Artikel 4

Voor het berekenen van het aantal dienstjaren wordt de werknemer geacht in dienst te zijn getreden op ...

Artikel 5

Alle overige arbeidsovereenkomsten die tussen de werkgever en de werknemer mochten bestaan, zijn door de ondertekening van deze overeenkomst vervallen.
Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend te ...
...20...
de werknemer, de werkgever,

BIJLAGE 4

Behorende bij artikel 7A (indiensttreding/arbeidsovereenkomst)

ARBEIDSOVEREENKOMST B (arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd + dienstwoning)

Tussen de werkgever ...



gevestigd te ...

en de werknemer ...

wonende te ...

is overeengekomen:

Artikel 1

De werknemer treedt met ingang van ... in dienst van de werkgever als ...
... met als standplaats ...

Artikel 2

De werkgever betaalt overeenkomstig de in de CAO OV vermelde voorschriften aan de werknemer een functieloon bedoeld in loonschaal... trede.., zijnde een bedrag van € ... per maand in maandelijkse afrekening.
toeslagen/toelagen dan wel compensaties zijn hierin niet begrepen.

Artikel 3

De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd met een proeftijd van 2 maanden, met dien verstande, dat zij van rechtswege eindigt, indien de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Artikel 4

Voor het berekenen van het aantal dienstjaren wordt de werknemer geacht in dienst te zijn getreden op ...

Artikel 5

De werkgever stelt de werknemer een dienstwoning beschikbaar wegens de door hem uitgeoefende functie; de werknemer zal de aan hem ter beschikking gestelde dienstwoning dienen te ontruimen, zodra hij de functie waarvoor hij is aangesteld niet meer uitoefent.

Artikel 6

Alle overige arbeidsovereenkomsten die tussen de werkgever en de werknemer mochten bestaan, zijn door de ondertekening van deze overeenkomst vervallen.
Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend te ...
de ... 20...
de werknemer, de werkgever,

BIJLAGE 5

Behorende bij artikel 7A (indiensttreding/arbeidsovereenkomst)

ARBEIDSOVEREENKOMST C (arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd)

Tussen de werkgever ...

gevestigd te ...

en de werknemer ...

wonende te ...

is overeengekomen:

Artikel 1

De werknemer treedt met ingang van ... in dienst van de werkgever als ...
... met als standplaats ...



Artikel 2

De werkgever betaalt, overeenkomstig de in de CAO OV vermelde voorschriften aan de werknemer een functieloon bedoeld in loonschaal ... trede ..., zijnde een bedrag van € ... per maand in maandelijkse afrekening.
toeslagen/toelagen dan wel compensaties zijn hierin niet begrepen.

Artikel 3

De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van ... met een proeftijd van één maand en eindigt aldus op ...

Artikel 4

Voor het berekenen van het aantal dienstjaren wordt de werknemer geacht in dienst te zijn getreden op ...

Artikel 5

Alle overige arbeidsovereenkomsten die tussen de werkgever en de werknemer mochten bestaan, zijn door de ondertekening van deze overeenkomst vervallen.
Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend te ...
de ... 20...
de werknemer,
de werkgever,
N.B. Indien sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt een proeftijd van twee maanden indien de arbeidsovereenkomst langer dan één jaar duurt óf indien bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst geen einddatum is afgesproken, maar de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van een project of vervanging wegens ziekte.

BIJLAGE 6

Behorende bij artikel 7A (indiensttreding/arbeidsovereenkomst)

ARBEIDSOVEREENKOMST D (parttime)

Tussen de werkgever ...

gevestigd te ...

en de werknemer ...

wonende te ...

is overeengekomen:

Artikel 1

De werknemer treedt met ingang van ... in dienst van de werkgever als ...
... met als standplaats ... op de volgende voorwaarden:

Artikel 2

De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd/... dagen/weken/maanden, met een proeftijd van één/twee maanden.
Er wordt slechts gedurende een gedeelte van het normaal aantal geldende uren per week, te weten ... uren, arbeid verricht (...%).

Artikel 3

Het functieloon wordt berekend volgens schaal ... trede ..., naar rato van het aantal gewerkte uren.

Artikel 4

1. De dagen waarop arbeid zal worden verricht worden in onderling overleg vastgesteld.



2. De aanvang en het einde van de werktijden, op de in lid 1 bedoelde dagen, alsmede de schaft- en rusttijden worden door of namens de werkgever vastgesteld.

Artikel 6

Alle overige arbeidsovereenkomsten die tussen de onderneming en de werknemer mochten bestaan, zijn door de ondertekening van deze overeenkomst vervallen.
Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend te ...
de ... 20...
de werknemer,
de werkgever,

BIJLAGE 7

Behorende bij artikel 11 (dagcontractanten)

OVEREENKOMST E (dagcontractant)

Tussen de werkgever ...

gevestigd te ...

en de werknemer ...

wonende te ...

is overeengekomen:

Artikel 1

... zal met ingang van ... tot wederopzegging op afroep, bij de werkgever werkzaamheden verrichten als dagcontractant in de functie van ...met als standplaats ...

Artikel 2

Arbeid zal worden verricht op dagen of uren, die in onderling overleg worden vastgesteld.

Artikel 3

a) het functieloon wordt vastgesteld overeenkomstig schaal ... trede ..., het uurloon bedraagt aldus € ...;
b. vakantiebijslag en vakantie-aanspraken ontstaan naar rato van het aantal gewerkte uren;
c) naast het in sub a bedoelde functieloon bestaat recht op onregelmatigheidstoelage

Artikel 4

Deze overeenkomst kan te allen tijde door elk der partijen worden opgezegd.
De opzegging dient schriftelijk te geschieden.

Artikel 5

Arbeidsovereenkomsten die tussen partijen mochten bestaan, zijn door ondertekening van deze overeenkomst vervallen.
Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend te ...
de ... 20...
de werknemer,
de werkgever,

BIJLAGE 11

Behorende bij artikel 19 (dienstregeling/dienstrooster uitsluitend voor rijdend personeel)

A. DEFINITIES VAN DE BIJ ROOSTEROPBOUW TE HANTEREN BEGRIPPEN

1. Dienstrooster: een dienstenpakket met de daarbij behorende roulering. Dienstenpakket: het totaal van de uit te voeren diensten.
2. Roulering: verdeling van het dienstenpakket over het aantal benodigde chauffeurs.
3. Dienst: de geplande werkzaamheden voor een chauffeur voor één dag.
4. Aanvang/ eindtijden van diensten:
   4.1.1. Vroege dienst: een aaneengesloten dienst, die begint tussen 04:30 en 10:00 uur en eindigt op of vóór 16:30 uur.
   4.1.2. Dagdienst: een aaneengesloten dienst, die eindigt tussen 16.30 uur en 18.15 uur.
   4.1.3. Gebroken dienst: een dienst, die wordt onderbroken door tenminste één rusttijd van minimaal 1 uur en 31 minuten. Deze dienst kan niet aanvangen vóór 05.30 uur, terwijl òf de rusttijd de periode omvat 11.30 uur -13.00 uur, òf het einde der dienst ligt tussen 16.30 uur en 18.15 uur.
   4.1.4. Late dienst: een aaneengesloten dienst, die niet aanvangt vóór 13.00 uur.
   4.1.5. Extra late dienst: een aaneengesloten dienst, die vóór 00.00 uur aanvangt, waarvan een gedeelte valt tussen 02.30 uur en 04.30 uur. In het dienstrooster wordt na de extra late dienst een rustperiode opgenomen van tenminste 11 uur. De diensttijd bedraagt niet meer dan zeven uur per extra late dienst.
   In een extra late dienst worden geen onbetaalde pauzes opgenomen.
5. Diensttijd: de tijd, gelegen tussen aanvang en einde van de dienst.
6. Aanvang diensttijd: de begintijd van de eerste te verrichten rit, vervroegd met opstaptijd en aanrijtijd.
7. Opstaptijd: de tijd die wordt gegeven om de door het bedrijf gegeven instructies en/ of opgedragen werkzaamheden te verrichten, voordat wordt uitgerukt of de werkzaamheden van anderen worden overgenomen.
8. Aanrijtijd/ Aanlooptijd/ Aanreistijd: de tijd die wordt gegeven om zich te verplaatsen van de stalling of garage naar het punt, waar de eerste rit wordt begonnen.
9. Afrijtijd/ Aflooptijd/ Afreistijd: de tijd die de autobuschauffeur binnen de dienst wordt gegeven om zich te verplaatsen van de plaats waar de laatste rit eindigt, naar de stalling of garage.
10. Einde diensttijd: de tijd waarop de laatste werkzaamheid eindigt, verlengd met de afstaptijd en – eventueel – de afrekentijd.
11. Onder een aaneengesloten dienst moet worden verstaan een dienst die niet is een gebroken dienst, en waarin slechts één onbetaalde rust wordt ingebracht van ten hoogste 45 minuten.
12. Afstaptijd: de tijd die de autobuschauffeur in de dienst wordt gegeven om de door het bedrijf gegeven instructies en/ of opgedragen werkzaamheden te verrichten, nadat wordt ingerukt of de werkzaamheden aan anderen worden overgegeven.
13. Overstaptijd: de tijd die nodig is om in een dienst de autobuschauffeur van de ene busdienst op een andere te laten overstappen.
14. Afrekentijd: de tijd die wordt gegeven voor het gereedmaken van de afrekening en het storten van het geld. De afrekentijd dient opgenomen te worden binnen de diensttijd van 40 uur per week.
    N.B.
    In overleg met de ondernemingsraad of roostercommissie van de betrokken bedrijven zal worden vastgesteld, welke tijd voor elk hierboven beschreven onderdeel noodzakelijk is.
15. Arbeidstijd (= betaalde tijd): de diensttijd verminderd met de rusttijd.
16. Rusttijd: iedere periode in de diensttijd op standplaats, waarin langer dan 29 minuten geen werkzaamheden behoeven te worden verricht. Op de plaats waar de rusttijd wordt genoten dient een voorziening te zijn bestaande uit een verwarmde ruimte met meubilair, koffievoorziening en toilet.
17. Overschrijdingen van de maximale arbeidstijd per dienst. De werkgever kan het aantal overschrijdingen van 8,5 uur in het dienstenpakket per werknemer per jaar bepalen op 35 en met instemming van de OR op een aantal niet groter dan 45. Ontbreekt de instemming van de OR, dan mag het aantal overschrijdingen door de werkgever worden bepaald op een aantal niet groter dan 38.

B. ROULERING

1. Roulering: alle diensten worden ondergebracht in een roulering. Er kunnen één of meer rouleringen per standplaats zijn.
2. Verdeling van werk/vrije dagen: de verdeling van de dagen over de roulering dient zodanig te zijn, dat zoveel mogelijk niet meer dan 5 diensten na elkaar liggen;
3. Vrije dagen moeten als zodanig worden aangemerkt.
4. Reservediensten: in de roulering worden de volgende reservediensten opgenomen:
   Vervanging Reservedienst: deze geplande reservedienst is in de roulering opgenomen om mutaties (ziekte, verlof en dergelijke) op te vangen.
   De gemiddelde reservedienst is net zo lang als de gemiddelde diensttijd per dag in het dienstrooster.
   Bij de reservedienst kent men de volgende categorieën:

– R1: vroege of dagdienst
– R2: late dienst
– R3: vroege, dag of gebroken dienst
– R4: late of extra late dienst

5. Exploitatie- of vaste reservedienst: een reservedienst die dagelijks wordt gesteld om plotselinge problemen te kunnen opvangen.
6. Door de omschrijving van de diensten zoals in deze bijlage opgenomen is gewaarborgd dat de werknemer in de genoemde diensten de warme maaltijd thuis kan gebruiken op een redelijk tijdstip. In de roulering kan maximaal één keer per twee weken per werknemer van deze regeling worden afgeweken.
7. Verdeling van de soorten diensten (vroeg /laat en gebroken dienst). Door de ondernemingsraad/ roostercommissie in overleg met het personeel in te vullen. Ten aanzien van gebroken diensten geldt als richtlijn: niet meer dan gemiddeld twee gebroken diensten per werknemer per week.
8. Gemiddelde werktijd in de roulering: de gemiddelde werktijd in de roulering mag niet meer zijn dan 37,38 uur per week.
9. Wijziging van het dienstrooster: indien zich in een dienstrooster wijzigingen voordoen, moet het bedrijf ongeveer acht weken van tevoren het te wijzigen dienstrooster ter beoordeling aan de dienstroostercommissie voorleggen, waarbij het opgenomen schema (bijlage 11, E) als leidraad zal worden gebruikt. Mocht de termijn van ongeveer acht weken niet haalbaar zijn, dan wordt in ieder geval de planning zo spoedig mogelijk bekend gemaakt.

C. DAGDIENSTINDELING

Een verandering van de dienst moet men op de dag ervoor ontvangen hebben.

D. SLOTBEPALING

Met betrekking tot de bevoegdheden van de ondernemingsraad op het terrein van de dienst- en rusttijden wordt de wet gevolgd in die zin, dat er ontheffing van vorenstaande richtlijnen kan worden verleend wanneer dat in het belang is van de positie van de werknemers en de kwaliteit van het vervoer.

E. Tijdschema voor opzet en inspraakprocedures voor dienstroosters

Na de beslissing over voorstel dienstregeling door de opdrachtgever met de mogelijkheid van aanvullende voorstellen is de daarop volgende doorlooptijd als volgt:

Start procedure
6e week na start procedure: beslissing opdrachtgever over aanvullende voorstellen
11e week: wagenomloop (platte grafiek gereed)
16e week: chauffeursdiensten gereed
18e week: rouleringen gereed
21e week: goedkeuring opdrachtgever ontwerp dienstregeling
22e week: afronding rooster
24e week: rooster bij personeel
26e week: invoering dienstrooster en dienstregeling.



BIJLAGE 12

Behorende bij artikel 21

Loonschalen per 1 januari 2015 in € (inclusief loonstijging van 1% per 1 januari 2015)

leef-tijd	anciënniteit	1	2	3	4	5	6	7	8	chauffeursloon-schaal
15 jaar	00		1.055,38							
16 jaar	01		1.188,43	1.222,54						



leeftijd	anciënniteit	1	2	3	4	5	6	7	8	chauffeursloonschaal
17 jaar	02		1.319,74	1.347,03	1.371,45	1.424,31				
18 jaar	03		1.453,35	1.481,84	1.509,72	1.569,57				1.569,57
19 jaar	04		1.584,66	1.617,19	1.647,43	1.713,07				1.713,07
20 jaar	05		1.718,3	1.750,27	1.780,46	1.847,86				1.847,86
21 jaar	06		1.842,06	1.879,83	1.912,92	1.983,82	2.174,97	2.370,78	2.686,84	1.983,82
	01		1.912,92	1.948,38	1.983,82	2.062,26	2.310,92	2.438,16	2.816,41	2.023,31
	02		1.983,82	2.023,31	2.062,26	2.174,97	2.438,16	2.564,81	2.944,22	2.062,26
	03	1.625,34	2.062,26	2.114,55	2.174,97	2.310,92	2.502,08	2.686,84	3.084,24	2.114,55
	04	1.684,60	2.114,55	2.174,97	2.244,69	2.438,16	2.564,81	2.816,41	3.232,97	2.244,69
	05	1.744,44	2.174,97	2.310,92	2.370,78	2.502,08	2.624,68	2.944,22	3.366,03	2.310,92
	06	1.804,87			2.438,16	2.564,81	2.751,32	3.084,24	3.435,74	2.370,78
	07	1.862,39				2.624,68	2.816,41	3.163,25	3.502,57	2.438,16
	08						2.877,42	3.232,97	3.563	2.502,08
	09									2.568,88
	10									
	11		2.244,69	2.370,78						
	12				2.502,08	2.686,84				2.636,88
	13		2.310,92	2.438,16						
	14				2.564,81	2.751,32	2.944,22	3.296,3	3.625,74	2.701,93
	15		2.370,78	2.502,08						
	16				2.624,68	2.816,41	3.012,19	3.366,03	3.753,58	2.767,58
	17		2.438,16	2.564,81						
	18				2.686,84	2.877,42				
	19		2.502,08	2.624,68						
	20				2.751,32					
		bedrag:	wettelijk minimumloon per 1 januari 2015							

Loonschalen Openbaar Vervoer per 1januari 2015 in € (inclusief loonstijging van 1% per 1 januari 2015)

leeftijd	anciënniteit	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
15 jaar	00										
16 jaar	01										
17 jaar	02										
18 jaar	03										
19 jaar	04										
20 jaar	05										
21 jaar	06	3.012,19	3.366,03	3.891,28	4.387,44	4.778,46	5.407,13	5.848,65	6.313,48	6.819,52	7.386,01
	01	3.084,24	3.502,57	4.020,23	4.522,22	4.906,29	5.534,34	6.008,44	6.473,82	6.997,90	7.592,84
	02	3.232,97	3.625,74	4.135,85	4.650,06	5.028,87	5.694,71	6.167,06	6.643,49	7.174,52	7.801,42
	03	3.366,03	3.753,58	4.254,97	4.778,46	5.156,10	5.848,65	6.313,48	6.819,52	7.386,01	8.010,02
	04	3.502,57	3.891,28	4.387,44	4.906,29	5.283,93	6.008,44	6.473,82	6.997,90	7.592,84	8.218,58
	05	3.625,74	4.020,23	4.522,22	5.028,87	5.407,13	6.167,06	6.643,49	7.174,52	7.801,42	8.427,75
	06	3.753,58	4.135,85	4.650,06	5.156,10	5.534,34	6.313,48	6.819,52	7.386,01	8.010,02	8.680,49
	07	3.891,28	4.254,97	4.778,46	5.283,93	5.694,71	6.473,82	6.997,90	7.592,84	8.218,58	8.930,89
	08	4.020,23	4.387,44	4.906,29	5.407,13	5.848,65	6.643,49	7.174,52	7.801,42	8.427,75	9.182,47
	09										
	10										
	11										
	12										
	13										
	14	4.135,85	4.522,22	5.028,87	5.534,34	6.008,44	6.819,52	7.386,01	8.010,02	8.680,49	9.585,71
	15										
	16	4.254,97	4.650,06	5.156,10	5.694,71	6.167,06	6.997,90	7.592,84	8.218,58	8.930,89	9.986,01
	17										
	18										
	19										
	20										



BIJLAGE 12A

Hay-schalen A tot en met F, behorende bij artikel 21

				CAO verhoging OV		1%
Hay-schalen A tot en met F						
bruto bedragen per 1 januari 2015						
RSP	A	B	C	D	E	F
+/- 70%	4.197,86	4.701,38	5.267,09	5.903,17	6.618,15	7.421,38
+/- 80%	4.785,91	5.361,31	6.007,86	6.734,84	7.551,94	8.469,93
+/- 90%	5.373,93	6.021,28	6.748,64	7.566,48	8.485,74	9.518,47
+/- 100% normsalaris	5.961,98	6.681,25	7.489,43	8.398,13	9.419,53	10.567,01
+/- 110%	6.550,00	7.341,21	8.230,21	9.229,77	10.353,33	11.615,55

BIJLAGE 12B

Salarisgroeitabel, behorende bij artikel 24

Huidige	Verhoging van de RSP na beoordeling				
RSP	onvoldoende	voldoende	goed	zeer goed	uitstekend
70		76	78	80	83
76		82	83	85	89
78		83	85	87	90
80		85	86	89	92
82		87	88	91	94
83		87	88	91	94
85		88	90	92	96
86		90	92	94	98
87		90	92	94	98
88		90	92	95	98
89		91	93	96	99
90		93	94	97	101
91		93	95	98	101
92		94	95	98	102
93		95	96	99	103
94		96	97	100	104
95		96	97	100	104
96		97	99	101	105
97		98	100	102	106
98		99	101	103	107
99		100	102	104	108
100			102	104	108
101			103	105	109
102	geen verhoging		104	106	
103			105	106	
104			105	107	
105			107	109	
106			107	109	110
107			108	109	
108			109		
109			110	110	

BIJLAGE 13

Behorende bij artikel 6 (reorganisatie)

a. Indien door reorganisatie als bedoeld in artikel 6 van de CAO Openbaar Vervoer voor de werkne-

mer de afstand van het woon-/werkverkeer gemeten langs de meest gebruikelijke weg wordt vergroot en hij geen gebruik kan maken van kosteloos openbaar vervoer of Pod-bus, geldt de volgende verplaatsingskostenvergoeding. Vanaf 1 juli 2014 geldt voor nieuwe verplaatsingen dat de afstand van het woon-/werkverkeer voor zowel de heen- als terugreis wordt gemeten via de snelste route van de ANWB-routeplanner met als uitkomst een gemiddelde reisafstand (enkele reis) in kilometers.

b. De vergoeding bedraagt € 0,39 voor elke kilometer die per werkdag meer dan vier kilometer extra gereisd moet worden. Elk jaar op 1 januari wordt dit bedrag aangepast op basis van de consumentenprijsindex (CPI) voor alle huishoudens berekend door het CBS van oktober tot oktober.

c. De vergoeding wordt toegekend gedurende een periode van één jaar voor elk vol dienstjaar (op het moment waarop de vergoeding van kracht wordt), met een minimum van vijf jaar. Indien betrokkene tenminste tien dienstjaren heeft, wordt indien de som van zijn leeftijd en diensttijd ten tijde van de verplaatsing meer bedraagt dan 60 jaar, de vergoeding toegekend tot het einde van de arbeidsovereenkomst. In de hiernavolgende gevallen zal worden bezien of er reden is de hoogte van de verplaatsingskostenvergoeding en/of de duur te wijzigen:
Wijziging van standplaats door de werkgever:
De hoogte van de vergoeding en de duur ervan wordt opnieuw berekend met inachtneming van:
– de oorspronkelijke standplaats van de werknemer voorafgaand aan de eerste standplaatswijziging;
– de actuele woonplaats van de werknemer;
– de actuele diensttijd van de werknemer.
Wijziging van de woonplaats van de werknemer:
Als de wijziging van de woonplaats van de werknemer tot gevolg heeft dat de afstand tussen de nieuwe woonplaats en de laatst vastgestelde standplaats wordt vergroot, is het risico van de daardoor veroorzaakte extra reiskosten voor rekening van de werknemer: de verplaatsingskostenvergoeding en de duur ervan blijft ongewijzigd.
Als de wijziging van de woonplaats van de werknemer tot gevolg heeft dat de afstand tussen de nieuwe woonplaats en de laatst vastgestelde standplaats wordt verkleind, is de werkgever gerechtigd om de verplaatsingskostenvergoeding opnieuw te berekenen met inachtneming van:
– de actuele standplaats van de werknemer;
– de actuele woonplaats van de werknemer.
De duur van de vergoeding blijft ongewijzigd.

d. Indien de reis per rit meer dan 15 kilometer toeneemt, wordt per werkdag 15 minuten als reistijd vergoed gedurende de in sub c genoemde periode.

e. De vergoeding voor reistijd wordt per uur berekend en is gelijk aan het uurloon.

f. De in dit lid opgenomen regeling treedt in werking op 1 april 1980 en geldt alleen voor na die datum van kracht wordende reorganisaties en verplaatsingen, tenzij voor 1 april 1980 anders is overeengekomen tussen werkgever en betrokkenen dan wel vakorganisaties.

g. Indien de in sub a bedoelde verplaatsing zou leiden tot een dusdanige toename van de afstand van het woon-/werkverkeer dat de werknemer in de onmogelijkheid zou kunnen komen te verkeren, dat hij zijn dienst onder alle omstandigheden naar behoren kan uitvoeren, kan niet worden volstaan met het toekennen van een reiskostenvergoeding. In zo'n geval zal in overleg met het betrokken werknemer worden nagegaan of andere maatregelen mogelijk zijn die de woon-/werkafstand minder doen toenemen.

BIJLAGE 14

Behorende bij artikel 20 (arbeidstijdverkorting ouderen)

1. Voor werknemers die reeds vóór de invoeringsdatum van de regeling in artikel 20 gebruik maakten van de arbeidstijdenregeling ouderen, blijft de regeling zoals opgenomen onder lid 2 van deze bijlage van toepassing.
2. De toelage voor onregelmatige arbeid en de toelage voor gebroken diensten wordt gebaseerd op het rooster waarin de betrokken werknemer werkzaam was in het jaar hieraan voorafgaand en waarover de genoemde toelage in dat jaar werd betaald. De toelage gebaseerd op de overuren wordt eveneens berekend aan de hand van alle overuren die in het voorafgaande jaar in het desbetreffende rooster zijn uitbetaald.

BIJLAGE 16

Behorende bij artikel 22 (loonlijn volgens de systemen van functiewaardering)

Loonschaal	Punten 'Normfuncties voor het streekvervoer'	ORBA-punten
1		0–29,5

Loonschaal	Punten 'Normfuncties voor het streekvervoer'	ORBA-punten
2	1–11	30–49,5
3	12–17	50–69,5
4	18–23	70–89,5
5	24–28	90–109,5
6	29–33	110–129,5
7	34–39	130–149,5
8	40–46	150–169,5
9	47–53	170–189,5
10	54–60	190–209,5
11	61–68	210–229,5
12	69–76	
13	77–84	
14	85–92	
15	93–100	
16	101–109	
17	110–118	
18	119–127	

BIJLAGE 18

Behorende bij artikel 97 (privacyreglement)

Model privacyreglement

Artikel 1 (begripsomschrijvingen)

In dit reglement wordt verstaan onder de term:
a. Persoonsgegevens: geautomatiseerde gegevens die herleidbaar zijn tot individuele natuurlijke personen.
b. Het systeem: de samenhangende verzameling van op verschillende personen betrekking hebbende persoonsgegevens die systematisch zijn aangelegd in het geautomatiseerde personeelsinformatie-systeem.
c. Geregistreerde: degene wiens persoonsgegevens in het systeem zijn opgenomen.
d. Systeembeheerder: degene die door de directie is aangewezen als verantwoordelijke voor het dagelijks functioneren van het gehele computersysteem.
e. Subsysteembeheerder: degene die door de directie is aangewezen als verantwoordelijke voor het dagelijks gebruik van het systeem.
f. Derde: persoon of instantie die niet behoort tot de organisatie van het bedrijf.
g. Leidinggevende: elke functionaris die, daartoe door of namens de directie aangesteld, een in de hiërarchie van de bedrijfsorganisatie dusdanige plaats inneemt dat hij op grond daarvan bevoegd is aan één of meerdere medewerkers, die hiërarchisch ondergeschikt zijn aan hem instructies/werkopdrachten te geven.

Artikel 2 (doel van het systeem)

– Het door en onder verantwoordelijkheid van P&O snel kunnen beschikken over individuele zowel als collectieve personeelsinformatie ten behoeve van een verantwoord loon- en personeelsbeleid binnen de onderneming op korte en lange termijn.
– Tijdig en adequaat te kunnen voldoen aan wettelijke verplichtingen tot het geven van informatie over het personeel aan derden.
– Tijdig en adequaat gevraagde personeelsinformatie te kunnen verstrekken die noodzakelijk is voor een goede bedrijfsvoering.

Artikel 3 (welke persoonsgegevens mogen worden geregistreerd?)

Alleen die persoonsgegevens mogen worden geregistreerd die noodzakelijk zijn om de in artikel 2 genoemde doelen te realiseren.
Hierbij kan, voor wat betreft de werknemers in vaste of tijdelijke dienst van de onderneming, gedacht worden aan de volgende gegevens:
– Personalia
  – naam, voornamen, titulatuur
  – geboortedatum, geboorteplaats, nationaliteit, geslacht



  - adres, woonplaats, telefoonnummer
  - adreshistorie
- Gezinsgegevens
  - burgerlijke staat, aard samenleving
  - naam en geboortedatum partner en kinderen, datum en plaats huwelijk
  - soort ziektekostenverzekering partner, kinderen
- Arbeidsplekgegevens
  - rayon, regio, standplaats, afdeling
  - legitimatiebewijs
  - functiecode
  - nummer rijbewijs
  - vervaldatum rijbewijs
- Arbeidsverhoudingsgegevens
  - soort arbeidsverhouding
  - percentage deeltijd
  - datum in dienst
- Pensioenfondsgegevens
  - soort pensioenfonds
  - ingangsdatum deelneming
- Loongegevens
  - salarisschaal, trede
  - maand van periodiek
  - spaarregeling
  - onregelmatigheidstoeslag
  - IBAN/BIC-nummer
- Overige financiële gegevens
  - toekenningen
  - inhoudingen
  - tariefgroep belastingen
  - loonbeslagen
- Opleidingsgegevens
  - opleiding, specialisatie
  - lopende studies/cursussen
- Ziekteverzuimgegevens
  - Aanvullende gegevens
  - ziektekostenverzekering
  - nummer legitimatiebewijs
  - nummer legitimatiebewijs partner/gezinsleden
  - lidmaatschap personeelsvereniging
  - lidmaatschap sociaal (aanvullend) fonds

Artikel 4 (wat niet geregistreerd mag worden)

Persoonsgegevens betreffende iemands godsdienst of levensovertuiging, ras, politieke gezindheid, seksualiteit of intiem levensgedrag mogen niet geregistreerd worden. De werkgever geeft de garantie dat geen zogeheten ‘geautomatiseerde schaduwbestanden’ van werknemersgegevens worden aangehouden.
Door de bedrijfsarts geregistreerde medische persoonsgegevens alsook door de bedrijfspsycholoog geregistreerde psychotechnische gegevens mogen niet worden gekoppeld aan het systeem, noch aan andere bedrijfsbestanden.
Op grond van een algemene maatregel van bestuur, gebaseerd op de Wet Persoonsregistratie kan dit artikel 4 worden gewijzigd.

Artikel 5 (persoonsgegevens betreffende ex-medewerkers en partner danwel gezin)

Persoonsgegevens van personen die niet meer in dienst zijn van de onderneming worden slechts geregistreerd indien dit strikt noodzakelijk is vanwege:
- pensioen- en uitkeringsrechten;
- personeelsvereniging;
- sociaal en aanvullend fonds;
- verstrekking van legitimatiebewijzen.

Artikel 6 (bronnen van persoonsgegevens)

De in het systeem opgeslagen persoonsgegevens zijn bij voorkeur afkomstig van de geregistreerde zelf, of van de onderneming, met medeweten van de geregistreerde. De persoonsgegevens worden



uitsluitend door de daartoe onder verantwoordelijkheid van P&O aangewezen personen ingevoerd en actueel gehouden. Met behulp van het systeem verzamelde gegevens worden niet in het systeem opgeslagen.

Artikel 7 (gebruik van het systeem)

Persoonsgegevens kunnen door de loon- en personeelsadministratie (centraal en decentraal) uitsluitend worden verstrekt aan:
- de geregistreerde: de over hem/haar opgenomen persoonsgegevens worden hem/haar eenmalig bij indiensttreding en overigens op aanvraag verstrekt;
- medewerkers van de afdeling P&O: ten behoeve van het personeelsbeleid kunnen zij de persoonsgegevens van alle tot de onderneming behorende geregistreerden opvragen;
- de directie: alle persoonsgegevens van alle geregistreerden, voor zover benodigd voor de uitoefening van zijn functie;
- leidinggevenden op het hoofdkantoor en vestigingen: uitsluitend die persoonsgegevens die zij nodig hebben voor de uitoefening van hun functie;
- de ondernemingsraad: niet tot individuele personen herleidbare gegevens, bestemd voor het beoordelen van het gevoerde personeelsbeleid;
- derden: voor zover zulks voortvloeit uit het doel van de registratie, wordt vereist in gevolge een wettelijk voorschrift of geschiedt met toestemming van de geregistreerde.

Artikel 8 (vernietiging van verouderde persoonsgegevens)

Persoonsgegevens zijn verouderd indien:
- zij niet meer voldoen aan het doel van het systeem;
- zij betrekking hebben op ex-werknemers die niet op grond van artikel 5 worden aangehouden.

Verouderde persoonsgegevens worden vernietigd dan wel verwijderd.

Artikel 9 (koppeling van het systeem aan andere registraties)

Het in artikel 1 onder b bedoelde systeem bestaat uit de personeels- en salarisadministratie. Koppeling tussen de verschillende interne databestanden is toegestaan voor zover dit functioneel is. Koppeling met andere databestanden is niet toegestaan.

Artikel 10 (beveiliging)

De werkgever draagt zorg voor beveiliging van het systeem tegen mechanische en/of elektronische inbraak, aan de hand van interne richtlijnen voor algemene beveiligingsmaatregelen van computersystemen.
Iedere tot gebruik van het systeem bevoegde medewerker heeft een gebruikersidentificatie en wachtwoord. Hiermee kan hij alleen die gegevens van werknemers raadplegen dan wel muteren waartoe hij door de directie is gemachtigd.
Ieder gebruik van het systeem wordt door het systeem geregistreerd in een 'logboek', zodat bij onverhoopt niet geautoriseerd gebruik, achteraf tekortkomingen in de beveiliging zijn op te sporen.

Artikel 11 (toezicht op naleving)

Tussen werkgever en ondernemingsraad worden afspraken gemaakt met betrekking tot de naleving van dit reglement.
In dit kader wordt gedacht aan een huishoudelijk reglement waarin geregeld worden:
- verantwoordelijkheden systeembeheerder;
- dagelijkse werkwijze met het systeem;
- gebruikersidentificatie, regelmatig vervangen wachtwoorden;
- verantwoordelijkheden gebruikers;
- beveiliging apparatuur en programmatuur;
- administratieve procedures;

en de instelling van een privacycommissie die:
- toepassing inzage-/correctierecht controleert;
- bij conflicten tussen systeembeheerder en werknemers inzake het personeels- en salarissysteem bemiddelt;
- klachten behandelt;
- absolute geheimhouding heeft.



BIJLAGE 19

Behorende bij artikel 26 (model interne bezwaarprocedure functiewaardering)

Artikel 1

Indien tussen de werkgever en de werknemer geen overeenstemming wordt bereikt over zijn inschaling, bijvoorbeeld op een van de navolgende gronden:

- het niet correct afwikkelen van de procedures;
- het bestaan van een conflict met de directe chef dat met functiewaardering – in ruime zin – verband houdt;
- het gevoel niet goed behandeld te zijn;
- het toepassen van verkeerde functietypering;
- het toepassen van een onjuiste prognose;
- het onjuist toepassen van artikel 23 lid 7;

kan hij binnen twee maanden na ontvangst van een door de werkgever afgegeven mededeling van inschaling, bij de werkgever een bezwaarschrift indienen.

Artikel 2

De werkgever onderzoekt de klacht van de werknemer en draagt er zorg voor, dat de werknemer binnen één maand een gemotiveerd antwoord ontvangt.

Artikel 3

De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld zich op het antwoord te beraden en binnen 14 dagen na ontvangst van het antwoord een beargumenteerde reactie in te dienen.

Artikel 4

De werkgever neemt binnen 14 dagen na ontvangst van de reactie, dan wel na het verstrijken van de in artikel 3 genoemde termijn, een voor beroep vatbare beslissing omtrent de inschaling, als bedoeld in artikel 26 lid 1 CAO.

Artikel 5

Zowel bij artikel 2 als 4 kan de werkgever advies inwinnen van de bedrijfstakfunctiewaarderingsdeskundige(n).

Artikel 6

De werknemer kan zich doen bijstaan door een raadsman.

BIJLAGE 20

Behorende bij artikel 26 lid 2 (reglement beroepscommissie functiewaardering)

Artikel 1

De beroepscommissie doet uitspraak in alle gevallen, waarin ingevolge artikel 26 van de CAO Openbaar Vervoer, beroep wordt ingesteld tegen een inschaling.

Artikel 2

De beroepscommissie heeft een voorzitter, een plaatsvervangende voorzitter, twee leden en twee plaatsvervangende leden. Vakorganisaties, partij bij de CAO, en de Vereniging Werkgevers Openbaar Vervoer benoemen elk een lid en een plaatsvervangend lid en benoemen in overleg de voorzitter en de plaatsvervangende voorzitter.
De voorzitter en de leden van de beroepscommissie laten zich door hun respectievelijke plaatsvervangers vervangen, telkenmale als zijzelf verhinderd zijn op te treden.

Artikel 3

De voorzitter, de leden en hun plaatsvervangers hebben zitting voor de tijd van drie jaren. Zij zijn elk één keer herbenoembaar.



In een tussentijds ontstane vacature wordt zo spoedig mogelijk voorzien. Degene die in de vacature wordt benoemd, valt in de termijn van zijn voorganger en is één keer herbenoembaar.

Artikel 4

De voorzitter, de leden en hun plaatsvervangers verliezen hun lidmaatschap van de beroepscommissie:
- door het verstrijken van de termijn waarvoor zij gekozen zijn;
- door schriftelijk te bedanken;

Artikel 5

De beroepscommissie wordt ondersteund door een ambtelijk secretaris die geen lid is van de beroepscommissie, te benoemen door de VCSA.

Artikel 6

Na ontvangst van het beroepsschrift wordt door de ambtelijk secretaris aan zowel klager als verweerder uiterlijk 10 dagen voor de zittingsdatum kennisgegeven van de datum waarop de beroepscommissie zitting zal houden voor de behandeling van het geschil.

Artikel 7

De beroepscommissie kan bepalen dat klager en verweerder, alvorens de beroepscommissie het geschil ter zitting in behandeling neemt, hun standpunten verduidelijken. Dit kan schriftelijk danwel mondeling gebeuren binnen door de beroepscommissie te bepalen termijnen.

Artikel 8

De beroepscommissie kan zich door deskundigen laten adviseren.

Artikel 9

Klager en verweerder, indien daartoe verzocht, verschijnen in persoon of bij gemachtigde, desgewenst bijgestaan door elk een adviseur, ter zitting.

Artikel 10

Als klager of verweerder zonder bericht van verhindering niet verschijnt, wordt er een uitspraak bij verstek gedaan, tenzij de beroepscommissie de zaak wenst uit te stellen.
Indien klager of verweerder bericht zendt van een geldige reden van verhindering kan de zaak worden uitgesteld, een en ander ter beoordeling van de beroepscommissie.

Artikel 11

De beroepscommissie kan, indien zij dit nodig oordeelt, de zitting aanhouden tot een nader te bepalen datum.

Artikel 12

De beroepscommissie beslist, uiterlijk vier maanden na binnenkomst van het beroep bij de secretaris, bij meerderheid van stemmen zonder dat melding wordt gemaakt van de gevoelens der minderheid.
In de uitspraak worden de motieven vermeld die tot de uitspraak hebben geleid.
De ambtelijk secretaris zendt ten spoedigste, doch uiterlijk binnen één maand, per aangetekend schrijven aan klager en verweerder een door hem gewaarmerkt afschrift van de uitspraak.

Artikel 13

De kosten van de beroepscommissie worden gedragen door de werkgever.

BIJLAGE 23

Behorende bij artikel 50 (studiefaciliteiten)

Scholing en loopbaanbegeleiding: employability



In de Stichting van de Arbeid is vastgesteld dat scholing en loopbaanbegeleiding een gemeenschappelijk belang en een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer is.

Naast scholing ten behoeve van functieveranderingen moet meer nadruk komen te liggen op het actief ontdekken en ontwikkelen van de kwalificaties van werknemers ter versteviging van de individuele arbeidsmarktpositie. Daarom zijn afspraken nodig over:
1. persoonlijke ontwikkelingsplannen en de financiering ervan;
2. scholingsfaciliteiten in tijd;
3. loopbaanbegeleiding van werknemers.

Met betrekking tot de ontwikkelingsplannen hebben zowel de werkgever als de werknemer een eigen belang en een eigen verantwoordelijkheid. De verantwoordelijkheid van beiden komt tot uiting in de doelstellingen van het ontwikkelingsbeleid.

Doel:
a. het op peil houden en verbeteren van de kennis van de werknemers, nodig voor de vervulling van hun functie en voor verbreding van hun inzetbaarheid;
b. werknemers in staat stellen op langere termijn door te groeien naar een (andere) functie;
c. extra scholingsinspanning ten behoeve van die werknemers die onvoldoende opleiding hebben ontvangen en ten behoeve van die werknemers die het volgen van onderwijs ontwend zijn. Indien dit mogelijk is zal gekozen worden voor opleidingen die met een algemeen erkend landelijk diploma, danwel getuigschrift kunnen worden afgesloten.

Bedrijfsontwikkelingsplan en -verslag

Per bedrijf wordt, gebaseerd op de strategische plannen, een analyse gemaakt van de verwachtingen met betrekking tot veranderingen in functies en functie-inhoud. Bij het maken van deze analyse wordt tevens aangegeven wat het huidig kennis- en ervaringsniveau van de werknemers is en wat het noodzakelijke niveau moet zijn op basis van te verwachten ontwikkelingen in de bedrijven. Op basis hiervan wordt een bedrijfsontwikkelingsplan gemaakt.

In het bedrijfsontwikkelingsplan ligt prioriteit bij de functionarissen die weinig tot geen doorstromingsmogelijkheden hebben.

Het bedrijfsontwikkelingsplan omvat tenminste:
1. de opzet en inhoud van de geplande ontwikkelingsactiviteiten;
2. de daarbij behorende faciliteiten;
3. de wijze waarop de uitvoering wordt georganiseerd en de daaruit voortvloeiende organisatorische maatregelen.

Het aldus opgestelde Bedrijfsontwikkelingsplan wordt jaarlijks herzien en besproken met de ondernemingsraad. Daarbij zal verslag gedaan worden van de uitvoering van het bedrijfsontwikkelingsplan in het voorgaande jaar. Tevens zullen dit plan en het verslag in het periodiek overleg van de directie van de bedrijven met de vakverenigingen besproken worden.

Persoonlijk ontwikkelingsplan

Jaarlijks wordt met ieder werknemer een persoonlijk ontwikkelingsplan gemaakt. Hierin worden alle afspraken betreffende de persoonlijke ontwikkeling van de werknemer vastgelegd. In overleg met de ondernemingsraad wordt als onderdeel van het bedrijfsontwikkelingsplan een plan van invoering gemaakt. Het is de intentie in de komende twee jaar met alle werknemers een persoonlijk ontwikkelingsplan te maken. Alle afspraken die worden gemaakt in het kader van het persoonlijk ontwikkelingsplan behoren tot categorie I, II of III (bijlage 24 regeling studiekosten), waarbij tevens dient te worden aangemerkt dat de afspraken prevaleren boven bijlage 24 artikel 2 (regeling studiekosten).

BIJLAGE 23A

Behorende bij artikel 50 A en artikel 68

Actieplan Sociale Innovatie en Scholing
1. Sociale innovatie
   Per bedrijf wordt in overleg met de medezeggenschap een actieplan Scholing en Sociale Innovatie opgesteld waarin ondermeer voorkomen:
   – Het doen van een vitaliteitscheck (a);
   – Het vergroten van inzetbaarheid en afwisseling in het werk (b);

– De mogelijkheden tot mentorschap (c);
– Het aanbieden van leer- en werkstages (d);
– Opleiding en scholing, waaronder de nascholing van buschauffeurs en de mogelijkheden tot het volgen van een BBL-traject (e);
– De mogelijkheid tot het opstellen van persoonlijke competentieprofielen op basis van eerder verworven competenties (EVC's) (f);

a) Vitaliteit
Werkgevers bieden voldoende ruimte voor ontwikkeling en begeleiding van werknemers, teneinde hen blijvend 'fit for the job' te houden. Het betreft hier niet alleen ontwikkeling en opleiding maar ook aandacht voor veiliger, gezonder, vitaler leven en werken. Mogelijkheden hiervoor zijn om op vrijwillige basis een gezondheidscheck te gaan doen. Op basis van de uitslag van de check ontvangt de deelnemer een persoonlijk advies over voeding, beweging en het bewerkstelligen van een (blijvende) goede balans tussen werk en privé.
Voor de mogelijkheid tot het uitvoeren van een vitaliteitscheck is instemming van de ondernemingsraad vereist.
Verder wordt de uitslag van de check op individueel niveau niet aan de werkgever bekend gemaakt, noch mag deze door werkgever worden gebruikt.

b) Vergroten inzetbaarheid en afwisseling
Daarnaast bieden werkgevers zoveel mogelijk uitdaging door waar mogelijk binnen het bedrijf andere activiteiten aan te bieden. Ontwikkeling en loopbaanbegeleiding is een gezamenlijk belang van werkgever en werknemer.

c) Mentorschap
Werknemers kunnen periodiek worden ingezet bij het opleiden van nieuwe personeelsleden of als vakondersteuner bij het instrueren op bepaalde terreinen.

d) Leer- en werkstages
Werkgevers bieden de gelegenheid om werknemers die de potentie hebben om zich verder te ontwikkelen, via een interne leer/werkplek kennis te laten nemen van andere functies binnen het bedrijf. Vanzelfsprekend is hierbij maatwerk noodzakelijk.
Voorts willen werkgevers tot interne uitwisselingsbijeenkomsten komen, waarbij personeel van verschillende vestigingen bij elkaar in de keuken kunnen kijken om op die manier van elkaar te leren.

e) Opleiding en scholing
Werkgevers stimuleren werknemers tot het volgen van opleidingen. Scholing en ontwikkeling maken deel uit van een continue en dynamisch proces. Werkgevers kijken voortdurend naar creatieve mogelijkheden, passend binnen de bestaande bedrijfsvoering.
De nascholing van buschauffeurs is voor werkgevers een belangrijk onderdeel op het gebied van opleiding en scholing, zie hierbij ook artikel 68.

– Nascholing buschauffeurs
Op grond van de Europese Richtlijn Vakbekwaamheid geldt vanaf september 2008 een verplichte basiskwalificatie. Het diploma CCV-B wordt sindsdien niet meer afgegeven. Hiervoor in de plaats is de basiskwalificatie vakbekwaamheid gekomen, naast de al bestaande rijbevoegdheid. De kwalificatie wordt op het rijbewijs aangeduid met code 95. Voorts is 35 uur nascholing per 5 jaar verplicht.

De basiskwalificatie kan op peil gehouden worden door het volgen van goedgekeurde (losse) opleidingsmodules over een periode van 5 jaar, maar ook achtereenvolgens gedurende circa 1 jaar d.m.v. een BBL-traject. Binnen de bedrijven worden hier keuzes in gemaakt.

– BBL-traject
Geïnventariseerd wordt of de bovengenoemde nascholing voor chauffeurs ook aangeboden kan worden via een Beroeps Begeleidend Leren (BBL) traject via een Regionaal Opleidings Centrum (ROC). Via een BBL-traject krijgen werknemers de mogelijkheid om een MBO (niveau 2) diploma te behalen. Het behalen van dit MBO-diploma wordt gerealiseerd door het volgen van verschillende opleidingsmodules, hetgeen zowel intern als extern plaatsvinden.

f) Eerder Verworven Competenties (EVC's)
Indien medewerkers de aangeboden opleidingsmodules binnen het ROC reeds in een (eerdere) vooropleiding hebben genoten of door aantoonbare praktijkervaring over de vereiste kennis en vaardigheden beschikken, dan kan men vrijstelling krijgen. Het betreft de zogeheten Eerder Verworven Competenties (EVC's). EVC is gericht op erkenning, waardering en ontwikkeling van wat iemand geleerd heeft: thuis, op school of op het werk. Door middel van het opstellen van persoonlijke competentieprofielen en een assessment worden EVC's in kaart gebracht en erkend.

Werknemers die geen BBL-traject volgen wordt de mogelijkheid geboden om op vrijwillige basis een EVC-traject te doorlopen. Dit geeft hen de gelegenheid een beter inzicht te krijgen in hun competenties en de manier waarop ze deze kunnen gebruiken. Een EVC-traject valt onder het scholingsverlof.

BIJLAGE 24

Behorende bij artikel 50 (regeling studiekosten)

Artikel 1 (soorten opleidingen)

Ter bepaling van de verschillende kostenvergoedingen worden vijf categorieën onderscheiden, te weten:
I. opleiding in opdracht van de werkgever, noodzakelijk geacht voor het uitoefenen van de huidige of een toekomstige functie;
II. opleiding, die in bijzondere mate ten voordele van de werkgever kan worden geacht;
III. opleiding op verzoek van de werknemer, die voornamelijk ten voordele van de werknemer kan worden geacht, maar duidelijk ook de werkgever ten gunste kan komen;
IV opleidingen met een algemeen vormend karakter;
V opleiding op initiatief van de werknemer, die uitsluitend ten voordele van de werknemer kan worden geacht.

Artikel 2 (beoordeling opleidingen)

a. De beslissing tot welke categorie een bepaalde opleiding behoort wordt genomen door de werkgever. Het verzoek om vergoeding van studiekosten dient op het daarvoor bestemde aanvraagformulier vóór de aanvang van de studie te zijn ingediend en wel op een zodanig tijdstip dat nog vóór de aanvang der opleiding door de werkgever een beslissing kan worden genomen.
b. Alhier wordt vastgesteld dat alle opleidingen die een verhoging van het algemene opleidingsniveau ten doel hebben, zoals:
   – – cursussen algemene ontwikkeling;
   – – VMBO, HAVO, VWO;
   – – andere cursussen en opleidingen die leiden tot een algemeen erkend diploma, waarvan de totale cursus/ opleidingskosten meer dan € 453,78 per jaar bedragen;

   behoren tot categorie IV.
c. alhier wordt vastgesteld, dat opleidingen zoals:
   – hogere beroepsopleidingen en universitaire opleidingen;
   – aktenstudies;

   behoren tot categorie V, behalve wanneer de inhoud van de studies duidelijk van nut is voor de huidige of een te verwachten nieuwe functie.

Artikel 3 (opleiding en arbeidstijd)

a. Opleidingen van categorie I worden in arbeidstijd gevolgd.
b. De overige opleidingen worden buiten arbeidstijd gevolgd. Getracht zal worden bij het vaststellen van de werkzaamheden met de studiebelangen rekening te houden.
c. Voor het deelnemen aan het examen wordt afwezigheid met behoud van salaris toegekend gedurende de daarvoor benodigde tijd met een minimum van 1 dag conform artikel 63 lid 9. CAO.

Artikel 4 (vergoeding van kosten)

a) Alle kosten van opleidingen uit categorieën I en II zijn voor rekening van de werkgever.
b) Van de opleidingskosten uit categorie III komen voor 100% voor rekening van de werkgever:
   – de inschrijf- danwel cursusgelden;
   – de kosten van de voorgeschreven boeken en leermiddelen;
   – de examen- danwel tentamenkosten.

   Eventuele overige kosten zijn voor rekening van de werknemer.
c) Van de kosten van opleidingen uit categorie IV komen voor 75% voor rekening van de werkgever:
   – de inschrijf- danwel cursusgelden;
   – de kosten van de voorgeschreven boeken en leermiddelen;
   – de examen- danwel tentamenkosten.

   De overige kosten zijn voor rekening van de werknemer.
d) De kosten van opleidingen uit categorie V komen voor 25% voor rekening van de werkgever.
   – de inschrijf- danwel cursusgelden;
   – de kosten van de voorgeschreven boeken en leermiddelen;
   – de examen- danwel tentamenkosten.

   De overige kosten zijn voor rekening van de werknemer.
e) Voorwaarde voor vergoeding van kosten is dat de gekozen onderwijsinstelling en/ of cursus/ opleiding voldoet aan redelijke eisen en integriteit.



Artikel 5 (betaling van de vergoeding)

a. De kosten van opleiding uit categorie I worden zoveel mogelijk rechtstreeks door de werkgever voldaan.
b. De toe te kennen vergoeding van kosten voor de opleiding uit de categorieën II, III en IV kan ineens of in gedeelten worden uitbetaald.
c. In het algemeen dient niet vaker dan ééns per drie maanden een betaling plaats te vinden.
d. Bij een cursusduur van minder dan vijf maanden verdient het aanbeveling met één betaling te volstaan na beëindiging van de cursus.
e. Aanspraak op kostenvergoeding bestaat slechts zolang redelijke studieresultaten geboekt worden. De werkgever zal zich daartoe laten informeren door het opleidingsinstituut.
f. In geval van onvoldoende resultaten kan opschorting van uitbetaling overwogen worden. Indien verbetering uitblijft wordt de uitbetaling gestaakt. Indien onvoldoende resultaten het gevolg zijn van overmacht kan tijdelijk staken van de betaling overwogen worden.
g. Uitbetaling van studiekosten geschiedt tegen overlegging van de bewijzen van gedane betalingen op de bank-/girorekening waarop het salaris wordt overgemaakt.
h. De uit te keren bedragen hebben het karakter van vergoeding van kosten.
i. Na het met goed gevolg beëindigen van de studie dient de werknemer de werkgever het behaalde diploma/getuigschrift/puntenlijst over te leggen.
j. De werkgever behoudt een kopie van deze stukken ten behoeve van de personeelsdocumentatie.

Artikel 6 (beëindiging van de vergoeding)

a. De vergoeding van de in artikel 4 omschreven kosten geschiedt slechts, zolang de werknemer in dienst van de werkgever is.
b. Indien vergoedingen worden verstrekt die een totaal van € 181,51 te boven gaan, dient de werknemer zich te verbinden de ontvangen vergoedingen terug te betalen als hij binnen drie jaar na afloop van de opleiding de dienst verlaat, tenzij door pensionering, overlijden of WIA.
c. Deze regeling wordt met 1/36 per maand ‘afgebouwd’.

Artikel 7 (slotbepalingen)

a. In gevallen waarin dit reglement niet voorziet beslist de werkgever na overleg met de ondernemings- raad.
b. De regeling kan worden aangehaald als regeling studiekosten.

Aanvraagformulier voor vergoeding van studiekosten

In te vullen door de aanvrager.

I. Personalia

Naam en voornamen aanvrager: ...

Geboortedatum:	**Standplaats:**	**Bedr.onderdeel:**
...	...	...
Vooropleiding:	Diploma/getuigschrift:	
...	(jaar ...) ja/ nee*	
...	(jaar ...) ja/ nee*	
...	(jaar ...) ja/ nee*	
...	(jaar ...) ja/ nee*	

II. Gewenste studie/ opleiding/ cursus:

Naam/ code: ...



Bij welke school/ instituut: ...
(prospectus etc.bijvoegen)

Totale tijdsduur: ...

Wanneer wilt u beginnen: ...

Cursuskosten: lesgeld € ....,..

boeken/leermiddelen € ....,..

examengeld € ....,..

€

In hoeveel termijnen moet dit betaald worden: ...

III Doel van de studie: ...

Waarom wilt u deze cursus/opleiding volgen: ...

datum, ... 20...

handtekening aanvrager ...
* doorhalen wat niet van toepassing is.

BIJLAGE 26

Behorende bij artikel 85 (reglement scheidsgerecht)

Artikel 1 (samenstelling scheidsgerecht)

Het scheidsgerecht is de instantie waar beroep kan worden aangetekend tegen opgelegde disciplinaire maatregelen, als bedoeld in artikel 82 tot en met 85 van de CAO Openbaar Vervoer.
Het scheidsgerecht bestaat uit een voorzitter, een werkgeverslid en een werknemerslid.
Voor het scheidsgerecht worden twee voorzitters benoemd, die zelf de volgorde van optreden bepalen.
Aan het scheidsgerecht is toegevoegd een secretaris, alsmede een plaatsvervangend secretaris.
De werkgeversleden zijn opgenomen in een tevoren door de Vereniging Werkgevers Openbaar Vervoer (VWOV) vastgestelde lijst van werkgeversleden.
De werknemersleden zijn opgenomen in een door de vakverenigingen tevoren opgestelde lijst van werknemersleden.
De voorzitters worden benoemd in overleg tussen de VWOV en de vakverenigingen, de secretaris en zijn plaatsvervanger worden door de VWOV benoemd.

Artikel 2 (omschrijving)

1. Waar in dit reglement sprake is van ‘voorzitter’ is bedoeld de voorzitter van het scheidsgerecht.

2. Waar in dit reglement sprake is van ‘secretaris’ is bedoeld de secretaris van het scheidsgerecht.

3. Waar in dit reglement sprake is van ‘werkgeverslid’ is bedoeld het door of namens de werkgever aangewezen lid.

4. Waar in dit reglement sprake is van ‘werknemerslid’ is bedoeld het door of namens de werknemer aangewezen lid.

5. Waar in dit reglement sprake is van ‘leden’ zijn bedoeld de voorzitter en het werkgevers- en het werknemerslid van het scheidsgerecht.

6. Waar in dit reglement sprake is van ‘appellant’ is bedoeld de werknemer, die beroep op het scheidsgerecht heeft ingesteld.

7. Waar in dit reglement sprake is van ‘woordvoerder’ is bedoeld degene, die door appellant is aangewezen hem ter zitting bij te staan.

Artikel 3 (duur der benoeming en hoedanigheid)

1. De voorzitters, de werkgevers- en werknemersleden en de secretaris, alsmede hun eventuele plaatsvervangers worden benoemd voor de tijd van vier jaren.

2. De leden dienen schriftelijk te verklaren dat zij de benoemingen aanvaarden.

3. De leden moeten de leeftijd van 25 jaren hebben bereikt, Nederlander zijn, en in Nederland woonachtig zijn.

4. Het werkgeverslid mag niet zijn een persoon onder wiens onmiddellijk gezag de appellant werkzaam is.

5. Als werkgevers- of werknemerslid mogen niet worden benoemd, c.q. gekozen, personen die werkzaam zijn in het bedrijf van de werkgever tegen wiens beslissing een beroep is ingesteld.

Artikel 4 (gevallen waarin beroep op het scheidsgerecht mogelijk is)

1. Beroep op het scheidsgerecht kan worden ingesteld door de werknemer tegen wie een onvoorwaardelijke of voorwaardelijke disciplinaire maatregel is genomen, als bedoeld in artikel 83 CAO, waarbij een berisping, een waarschuwing, een boete of een verlaging van het functieloon is opgelegd, dan wel het inhouden van een periodieke loonsverhoging.

2. De tenuitvoerlegging van disciplinaire maatregelen wordt van rechtswege opgeschort indien en zolang het beroep op het scheidsgerecht open staat of aanhangig is.

Artikel 5 (instelling van beroep)

1. Het beroep wordt ingesteld binnen 15 dagen na dagtekening van de genomen disciplinaire maatregel(en) bedoeld in artikel 4 lid 1 van dit reglement, door het rechtstreeks per aangetekend schrijven toezenden aan de secretaris van een gedagtekende en door appellant getekende verklaring.

2. Deze verklaring vermeldt de met redenen omklede gronden, waarop het beroep steunt en gaat vergezeld van:
   – de overeenkomst of een afschrift daarvan, waaruit blijkt dat artikel 85 CAO op appellant van toepassing is;
   – de schriftelijke mededeling van de genomen disciplinaire maatregel(en) en tevens deelt appellant mede wie hij als werknemerslid en diens plaatsvervanger benoemt.

3. Het beroep wordt geacht te zijn ingesteld op de dag waarop de verklaring, stukken en mededelingen in het bezit van de secretaris zijn.

4. Is aan het in lid 1 bepaalde niet of niet tijdig voldaan, dan wordt het beroep geacht niet te zijn ingesteld, tenzij appellant kan aantonen, dat hij tijdig de verklaring met de daarbij behorende stukken en mededelingen heeft ingezonden.

5. De secretaris beoordeelt of aan alle termijn uit lid 1 en artikel 84 van de CAO is voldaan.

6. De secretaris bevestigt bij aangetekend schrijven aan appellant de ontvangst van de in lid 1 bedoelde verklaring, stukken en mededelingen.

7. De secretaris deelt per aangetekend schrijven aan de werkgever mede dat beroep is ingesteld en zendt daarbij afschrift van de van appellant ontvangen verklaring, stukken en mededelingen.

8. Binnen 14 dagen na ontvangst van de in lid 6 bedoelde mededeling van de secretaris doet de werkgever per aangetekend schrijven die mededelingen, die de werkgever als antwoord op het door appellant gestelde nuttig voorkomen, onder bijvoeging van de bescheiden, die op de zaak betrekking hebben. Is aan het bepaalde in dit lid niet of niet tijdig voldaan, dan wordt (worden) de genomen maatregel(en) waarvan beroep is ingesteld, geacht te zijn ingetrokken.

9. De secretaris zendt een aangetekend afschrift van alle stukken die op het beroep betrekking hebben aan de voorzitter, het werkgeverslid, het werknemerslid, de werkgever, de appellant en aan diens woordvoerder, zo deze reeds is aangewezen.

Artikel 6 (voor de zitting van het scheidsgerecht)

1. Binnen dezelfde termijn als bedoeld in lid 7 van artikel 5 kan:
   a. zowel de werkgever als appellant schriftelijk aan de secretaris opgeven, wie hij als getuigen of deskundigen verlangt ter zitting te doen horen, dit onverminderd zijn recht, ook zonder voorafgaande opgave, ter zitting getuigen of deskundigen mee te brengen;
   b. de werkgever schriftelijk aan de secretaris opgeven, wie hem op de zitting van het scheidsgerecht zal vertegenwoordigen;
   c. appellant schriftelijk aan de secretaris opgeven, wie hem op de zitting van het scheidsgerecht als zijn woordvoerder zal bijstaan, met dien verstande, dat de leden van het scheidsgerecht, alsmede de als getuigen en deskundigen opgegeven personen niet als 'woordvoerder' kunnen optreden.

2. De voorzitter is bevoegd, ter beoordeling van het aanhangige beroep:
   inzage te verlangen in de bescheiden, waarvan de kennisneming hem nodig voorkomt;
   zelf een voorafgaand onderzoek te doen, of aan één of beide mede-leden een zodanig onderzoek op te dragen; de oproeping van getuigen of deskundigen te gelasten.

3. De werkgever en appellant geven aan de secretaris die inlichtingen en die medewerking, die de secretaris na overleg met de voorzitter verklaart voor de uitoefening van zijn functie nodig te hebben.

4. Het is de leden van het scheidsgerecht verboden met betrekking tot de beroepszaak buiten de zitting contact te hebben met appellant, diens woordvoerder, de getuigen en deskundigen en degene, die terzake van de genomen disciplinaire maatregel(en) bemoeienis heeft gehad.

5. De voorzitter bepaalt, zo spoedig mogelijk, plaats, dag en uur van de zitting; daarvan geeft de secretaris bij aangetekende brief onverwijld kennis aan de leden, aan de werkgever of diens vertegenwoordiger, zo deze aangewezen is, en aan appellant en aan diens woordvoerder, zo deze aangewezen is.

Artikel 7 (geheimhouding)

Onverminderd het bepaalde in artikel 70 CAO zijn de leden van het scheidsgerecht, alsmede de secretaris en de woordvoerder, zowel voor, tijdens, als na de zitting verplicht tot geheimhouding tegenover derden van hetgeen hen uit hoofde van hun functie bij de behandeling van het beroep bekend is.

Artikel 8 (zitting van het scheidsgerecht)

1. De zitting van het scheidsgerecht is niet openbaar, maar wordt – behalve voor zover de behandeling in de raadkamer geschiedt en voor zover het scheidsgerecht beslist dat zij niet tegenwoordig zullen zijn – in haar geheel bijgewoond door appellant en eventueel diens woordvoerder, alsmede door de werkgever en/ of diens vertegenwoordiger.

2. Ter zitting wordt eerst appellant gehoord.

3. De voorzitter regelt de verdere gang van zaken, daarbij zowel appellant of diens woordvoerder, als de werkgever of diens vertegenwoordiger in de gelegenheid worden gesteld, hetzij toelichting te geven, hetzij door zijn bemiddeling vragen te stellen.

Artikel 9 (schorsing van het onderzoek ter zitting)

Hetzij op verzoek van de werkgever of zijn vertegenwoordiger of appellant of diens woordvoerder, hetzij ambtshalve kan de voorzitter, partijen gehoord, de behandeling van het beroep uitstellen of schorsen, totdat in een aanhangig strafgeding over enig feit, in verband met de beroepszaak van belang, zal zijn beslist.

Artikel 10 (beslissing van het scheidsgerecht)

1. Het scheidsgerecht beslist in de raadkamer en wel naar vrije overtuiging en als goede mannen naar billijkheid.

2. De beslissing wordt genomen in voltallige bijeenkomst bij meerderheid van stemmen. Geen van de leden mag zich van stemming onthouden; het werknemerslid stemt eerst, vervolgens het werkgeverslid en daarna de voorzitter.

3. De beslissing wordt met redenen omkleed door de secretaris schriftelijk vastgelegd, gedagtekend met vermelding van de plaats waar zij is genomen en ondertekend door de leden van het scheidsgerecht die haar hebben genomen en door de secretaris.

4. Een door de secretaris gewaarmerkt afschrift van de beslissing wordt binnen 14 dagen na ondertekening aan de werkgever, alsmede aan appellant en diens woordvoerder toegezonden, met dien verstande dat het scheidsgerecht bevoegd is de beslissing terstond nadat zij is vastgesteld schriftelijk of mondeling ter kennis van appellant te brengen, in welk geval de secretaris verplicht is deze kennisgeving terstond eveneens aan de werkgever te doen toekomen.

5. Het scheidsgerecht beslist dat het onbevoegd is van het beroep kennis te nemen, indien blijkt dat:
   – artikel 85 CAO op appellant niet van toepassing is;
   – geen van de in artikel 83 CAO van de genoemde disciplinaire maatregelen is genomen.

6. Het scheidsgerecht beslist dat de genomen disciplinaire maatregel(en) in stand blijft (blijven) indien appellant niet ter zitting is verschenen, in welk geval het scheidsgerecht tevens kan bepalen dat deze beslissing ongedaan gemaakt wordt en het beroep in een volgende zitting behandeld wordt, indien appellant ten genoege van de voorzitter binnen 3 maal 24 uur aantoont om geldige en onvoorziene redenen verhinderd te zijn geweest de zitting bij te wonen.

7. Het scheidsgerecht beslist dat de genomen disciplinaire maatregel(en) wordt (worden) vernietigd indien:
   – de werkgever noch diens vertegenwoordiger ter zitting is verschenen; in dat geval kan het scheidsgerecht bepalen, dat deze beslissing ongedaan wordt gemaakt en het beroep in een volgende zitting wordt behandeld, indien de werkgever, respectievelijk diens vertegenwoordiger ten genoege van de voorzitter binnen 3 maal 24 uur aantoont om geldige en onvoorziene redenen verhinderd te zijn geweest de zitting bij te wonen;
   – niet is voldaan aan het bepaalde in artikel 84 lid 2 CAO.

8. Doet zich een van de gevallen, genoemd in de leden 5, 6 en 7 niet voor, dan beslist het scheidsgerecht of de genomen disciplinaire maatregel gehandhaafd, vernietigd dan wel in een andere al of niet voorwaardelijke disciplinaire maatregel, gewijzigd wordt.

Artikel 11 (terugzending stukken)

De secretaris zendt de bescheiden en de onder zijn berusting zijnde stukken, die op de beroepszaak betrekking hebben, zo spoedig mogelijk na ondertekening van de beslissing van het scheidsgerecht aan de inzenders terug.

Artikel 12 (kosten van het scheidsgerecht)

2. Voor de werknemer geldt het optreden als werknemerslid, als woordvoerder, als getuige of als deskundige in de zaak, waarin zijn werkgever partij is, als dienstvervulling.

3. Getuigen en deskundigen hebben recht op een vergoeding van de reiskosten indien kosteloos vervoer niet mogelijk is.

4. Bovendien kan de voorzitter hun een vergoeding wegens tijdverlies en voor verblijfskosten toekennen.

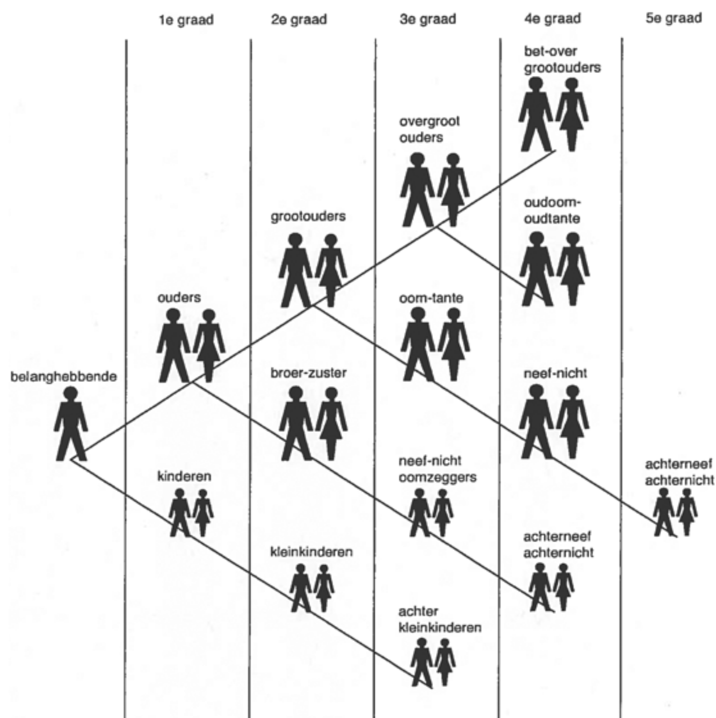
5. De vergoedingen, bedoeld in de leden 3 en 4, komen ten laste van de werkgever bij wie appellant in dienst is of is geweest, tenzij het scheidsgerecht, indien het daartoe termen aanwezig acht, beslist dat deze vergoedingen geheel of ten dele ten laste van appellant komen.

Artikel 13 (slotbepaling)

Dit reglement kan worden aangehaald als het ‘Reglement Scheidsgerecht 2005’. Het scheidsgerecht is gevestigd bij: Koninklijk Nederlands Vervoer, Spui 188, Postbus 19365, 2500 CJ Den Haag.

BIJLAGE 27

Behorende bij artikelen 3, 14 en 63 (overzicht graden van bloed- en aanverwantschap)



BIJLAGE 28

Behorende bij artikel 14 (samenlevingsverklaring)

Ondergetekende:

Naam: ...

Adres: ...

Functie: ...

Standplaats: ...

verklaart:

– sedert ... feitelijk samen te wonen en een gemeenschappelijke huishouding te voeren met ...;

– de intentie te hebben deze feitelijke samenwoning en gemeenschappelijke huishouding ook in de toekomst voort te zetten.

Ondergetekende verplicht zich van iedere wijziging in de feitelijke samenleving aan de werkgever onverwijld mededeling te doen.

Ondergetekende verklaart zich bereid wanneer de werkgever dit verlangt van zichzelf en zijn/haar partner een recent uittreksel uit het bevolkingsregister van zijn/haar woonplaats over te leggen, waaruit blijkt dat bovenbedoelde feitelijke samenwoning reeds tenminste één jaar voortduurt.

Ondergetekende is bekend met de regels die gelden bij misbruik van verleende rechten.

Aldus opgemaakt in tweevoud, te ... d.d. ... 20...

de werknemer,



de partner,

BIJLAGE 30

Behorende bij artikel 87B (vakbondswerk in de onderneming/ontslag vakbondskaderlid en vakbonds-contributie)

Reglement vergoeding van de lidmaatschapskosten

van een werknemersorganisatie voor werknemers werkzaam bij Openbaar Vervoer bedrijven.

Artikel 1

De werknemer kan bij de werkgever een verzoek indienen tot verlaging van het bruto inkomen ter hoogte van de door hem in het betreffende kalenderjaar betaalde kosten voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie.
De werkgever zal dit verzoek inwilligen in ruil voor een onkostenvergoeding gelijk aan de op de voormelde bruto looncomponent ingehouden bedrag, zoals nader bepaald in dit reglement.

Artikel 2

1. De werknemer dient schriftelijk opgave te doen van de werkelijke kosten van het lidmaatschap. Daartoe dient hij het 'Declaratieformulier vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie of een aanvulling op de arbeidsovereenkomst' volledig in te vullen en te ondertekenen.

2. Om aanspraak te kunnen maken op een vergoeding van de lidmaatschapskosten van de werknemersorganisatie, dient de werknemer uiterlijk op ... van het betreffende kalenderjaar het genoemde declaratieformulier aan de werkgever te overleggen. Hierbij worden kopieën van betalingsbewijzen van de kosten van het lidmaatschap in ... (jaar) en ... van het betreffende jaar of een verklaring van de werknemersorganisatie bijgevoegd. Bij bankafschriften mogen, behoudens naam, adres en afschrijving van kosten van het lidmaatschap, de overige gegevens onleesbaar worden gemaakt. Overschrijding van genoemde datum leidt tot uitsluiting van deelname.

3. De in lid 1 bedoelde vergoeding wordt vastgesteld op basis van de door de werknemer op het declaratieformulier vermelde gegevens en op basis van de toepasselijke fiscale en premierechtelijke wet- en regelgeving.

4. Indien door de werknemer is voldaan aan het gestelde in lid 2 wordt de vergoeding zoals bedoeld in artikel 1 door de werkgever aan de werknemer netto betaald tezamen met de salarisbetaling in de maand ... van het betreffende kalenderjaar.

Artikel 3

Bij beëindiging van het dienstverband, ongeacht de reden hiertoe, eindigt het recht op vergoeding als bedoeld in artikel 1.

Artikel 4

Indien bij controle door de inspecteur der belastingen of de inspecteur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen blijkt dat de belastingen premievrije vergoeding ten onrechte of tot een te hoog bedrag is uitbetaald en dientengevolge naheffing bij de werkgever plaatsvindt, dan komt deze naheffing (inclusief eventuele rente en boete) voor rekening van de werknemer indien uitsluitend de oorzaak van de naheffing aan de werknemer kan worden verweten..

Voorbeeld:

DECLARATIEFORMULIER VERGOEDING VAN DE LIDMAATSCHAPSKOSTEN VAN EEN WERKNEMERSORGANISATIE

Door de werknemer uiterlijk ... van het betreffende kalenderjaar in te leveren bij de werkgever
Ondergetekende, ... (naam werknemer) SoFinummer: ...
is ter zake van zijn arbeidsovereenkomst bij ... (naam werkgever) lid van ...
... (naam werknemersorganisatie) en betaalt in dit verband kosten voor het lidmaatschap;



verklaart akkoord te gaan met het gestelde in het Reglement Vergoeding van de lidmaatschapskosten van een voor werknemers werkzaam bij ...;
verklaart dat de kosten voor het jaar... (jaartal) die krachtens dit reglement voor vergoeding in aanmerking komen als volgt bedragen:
kosten voor lidmaatschap van de onder a. genoemde werknemersorganisatie in ... (jaartal): ... euro;
verklaart over de ... van het kalenderjaar afstand te doen van een bedrag met een geldwaarde ter grootte van het hierboven onder c. aangegeven bedrag. Dit bedrag wordt onttrokken aan de ...;
verklaart zich bewust te zijn van het feit dat door vergoeding van de kosten een tijdige declaratie bij zijn
werkgever nodig is (uiterlijk ...van het betreffende kalenderjaar);
verklaart zich er van bewust te zijn dat het afzien van een deel van het salaris gevolgen kan hebben voor het bruto loon sociale verzekeringen, pensioenopbouw, e.d;
als bijlage bij dit formulier betalingsbewijzen overlegt als bedoeld in artikel 2, lid 2 van het reglement.

Datum: ...

Handtekening ...

Dictum II
De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 2015.

Dictum III
Voorzover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

Dictum IV
Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 januari 2016 en heeft geen terugwerkende kracht.

’s-Gravenhage, 9 november 2015

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,
M.H.M. van der Goes